



Os procedimentos aplicáveis à legalização de estrangeiros para prestação de atividade em território nacional

Entrou em vigor no passado dia 28 de agosto de 2017 a Lei nº 102/2017, de 28 de agosto, que procedeu à quinta alteração à Lei nº 23/2007, de 4 de julho, que aprova o regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional

A partir de agora a admissão e exercício de funções por trabalhador estrangeiro no âmbito de uma atividade profissional subordinada, só é possível e legalmente admissível mediante a apresentação por parte do cidadão, junto da futura entidade empregadora, de um de dois documentos:

Visto de Residência para exercício de actividade profissional subordinada; ou

Autorização de Residência para exercício de atividade profissional subordinada.

Para a obtenção de visto de residência para exercício de atividade profissional subordinada é necessária a verificação dos seguintes requisitos:

Requisitos Gerais:

Não tenha sido sujeito a medida de afastamento e se encontre no período subsequente de interdição de entrada em território nacional;

Não esteja indicado para efeitos de não admissão no Sistema de Informação Schengen

Disponha de meios de subsistência;

Disponha de documento de viagem válido;

Disponha de seguro de viagem;

Disponha de autorização parental ou documento equivalente, quando o requerente for menor de idade e durante o período de estada não esteja acompanhado por quem exerce o poder parental ou a tutela.

Requisitos Especiais:

Existência de oportunidades de emprego, não preenchidas por nacionais portugueses, trabalhadores na-

cionais de Estados membros da União Europeia, de Estado terceiro com o qual a Comunidade Europeia tenha celebrado um acordo de livre circulação de pessoas, bem como por trabalhadores nacionais de Estados terceiros com residência legal em Portugal; Possuam habilitações, competências ou qualificações reconhecidas e adequadas para o exercício da atividade e beneficiem de uma manifestação individualizada de interesse da entidade empregadora, (ou) Possuam contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho.

Já no que concerne à obtenção de autorização de residência para o exercício de atividade profissional subordinada, terá que ser observado o preenchimento dos seguintes requisitos:

Requisitos Gerais:

Posse de visto de residência válido

A posse do visto é dispensada se possuir um contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho ou tenha uma relação laboral comprovada por sindicato, por representante de comunidades migrantes com assento no Conselho para as Migrações ou pela Autoridade para as Condições do Trabalho, tenha entrado legalmente em território nacional e esteja inscrito na segurança social (salvo se o documento apresentado for uma promessa de contrato de trabalho);

Inexistência de qualquer facto que, se fosse conhecido pelas autoridades competentes, devesse obstar à concessão do visto;

Presença em território português;

Posse de meios de subsistência,

Alojamento;

Inscrição na segurança social, sempre que aplicável;

Ausência de condenação por crime que em Portugal seja punível com pena privativa de liberdade de duração superior a um ano;

Não se encontrar no período de interdição de entrada em território nacional, subsequente a uma medida de afastamento do País;

Ausência de indicação no Sistema Integrado de Informações Schengen; e SEF para efeitos de não admissão,

Requisitos Especiais:

Possuir contrato de trabalho;
Estar inscrito na segurança social;

O cidadão estrangeiro embora reúna todos os requisitos a sua admissão ao serviço só é legalmente viável (isto é, sem qualquer risco de poder daí resultar responsabilidade contraordenacional ou penal para a entidade empregadora) se possuir algum dos documentos que legitime o preenchimento de tais condições.. É, indispensável que o mesmo seja detentor

de documento oficial que legitime a sua estadia em território nacional para a prestação de trabalho subordinado.

O cidadão estrangeiro ao não apresentar tal documento (independentemente de já ter assinado ou não contrato de trabalho ou contrato promessa de trabalho) não poderá iniciar as suas funções por conta da entidade empregadora.

O mesmo se diga, aliás, quanto aos cidadãos estrangeiros que pretendam exercer atividade profissional independente.

Principais obrigações dos estabelecimentos de restauração e bebidas



Principais obrigações que as empresas devem cumprir, tendo em consideração o Código do Trabalho e demais legislação em vigor, conforme passamos de seguida a enumerar:

- 1 Existindo uma licença de utilização do local compatível com a atividade de Restauração e Bebidas será possível a abertura dos estabelecimento, independentemente de realização da vistoria, bastando apenas entregar uma declaração prévia e pagar as respetivas taxas junto da respetivo Município;
- 2 De acordo com a legislação Alimentar, nomeadamente, o Regulamento (CE) n.º 852/2004 de 29 de Abril, todos os operadores do sector alimentar devem criar, aplicar e manter um processo ou processos permanentes baseados nos princípios do HACCP (reconhecido internacionalmente por Hazard Analysis and Critical Control Point), com o objetivo de poder evitar potenciais riscos que podem causar danos aos consumidores, através da eliminação ou redução de perigos biológicos, químicos ou físicos, de forma a garantir que não estejam colocados, à disposição do consumidor, alimentos não seguros;
- 3 Afixação de mapas de horário de trabalho, incluindo as empresas, estabelecimentos ou serviços que desenvolvam, simultaneamente, atividade no mesmo local de trabalho – artigo 216.º n.º 1 e 2 do Código do Trabalho; Alteração do horário de trabalho (se for de duração superior a 1 semana) com antecedência de 7 dias (3 para as micro empresas) – artigo 217.º n.º 2 do Código do Trabalho;
- 4 Afixação de forma permanente dos direitos e obrigações do sinistrado – artigo 177.º n.º 1 da Lei n.º 98/2009;
- 5 Afixação de informação relativa à segurança e saúde no trabalho - artigo 24.º n.º 2 do Código do Trabalho.
- 6 Afixação de informação sobre direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação – artigo 24.º n.º 4 do Código do Trabalho;
- 7 Informação, de forma permanente, sobre a legislação referente ao direito de parentalidade – artigo 127.º n.º 4 do Código do Trabalho;
- 8 Afixação dos mapas de férias, de forma permanente entre 15 de abril e 31 de outubro - artigo 241.º n.º 9 do Código do Trabalho;
- 9 Afixação de informação de utilização de meios eletrónicos de vigilância à distância – artigo 20.º n.º 3 do Código do Trabalho;
- 10 O empregador deve proceder à publicitação do conteúdo do Regulamento Interno, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores – artigo 99 n.º 3 do Código do trabalho;
- 11 O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre - artigo 231º do Código do Trabalho;
- 12 Livro de reclamações e afixação de letreiro com indicação dessa existência;
- 13 Dístico sobre locais de permissão e proibição de fumar;
- 14 Afixação de informação sobre a existência de alérgenos nos géneros alimentícios não-embalados (restauração e bebidas);
- 15 Aviso de proibição de venda de tabaco a menores de 18 anos em locais de venda de tabaco, bem como aviso de proibição de venda de bebidas alcoólicas a menores de 18 anos ou alguém se apresente embriagado ou aparente possuir anomalia psíquica.

