

As Novas Regras sobre Autorizações de Residência e Responsabilidade Sancionatória dos Empregadores



Introdução

A Lei n.º 62/2026, de 10 de setembro, assegura a execução de um conjunto de Regulamentos da União Europeia aprovados em 2024 e transpõe as Diretivas (UE) 2024/1346 e 2024/1233, alterando, entre outros diplomas, a Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, que aprova o regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional.

Entre as diversas alterações introduzidas por este diploma, duas revestem particular relevância prática para empregadores portugueses e trabalhadores nacionais de países terceiros.

I. Autorizações de Residência: Novos Prazos e Flexibilidade na Relação Laboral

1. Novo prazo de decisão sobre os pedidos de concessão

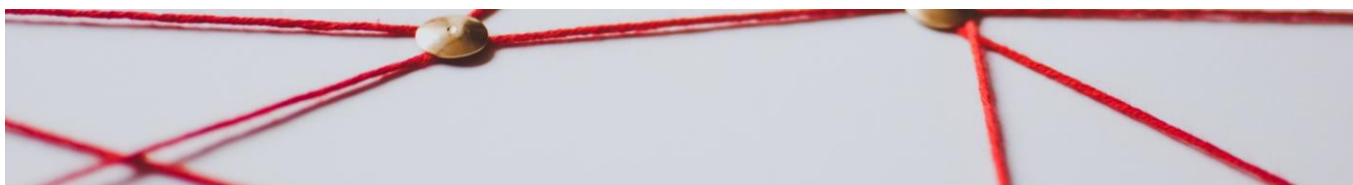
Uma das alterações mais significativas diz respeito ao prazo de decisão sobre os pedidos de concessão de autorização de residência. Este pedido deve ser decidido no prazo de 90 dias, o qual pode ser prorrogado por 30 dias, em circunstâncias excecionais e devidamente justificadas, designadamente em razão da complexidade do processo, devendo o requerente ser informado desta prorrogação.

A consagração expressa de prazos legais máximos de decisão representa um avanço significativo na previsibilidade e segurança jurídica do sistema, procurando responder a uma necessidade há muito sentida por trabalhadores migrantes e empregadores que, na prática, se confrontavam com processos cuja duração era incerta e frequentemente prolongada.

De salientar ainda que a decisão de indeferimento é notificada ao interessado, com indicação dos fundamentos, bem como do direito de impugnação judicial e do respetivo prazo.

2. Apresentação do pedido de autorização de residência

O pedido de autorização de residência pode ser formulado pelo interessado ou pelo seu representante, mas também pelo empregador e deve ser apresentado junto da AIMA, IP. A possibilidade de o empregador formular e apresentar o pedido em nome do trabalhador acentua o envolvimento e a responsabilidade da entidade empregadora no processo de regularização do vínculo laboral de nacionais de países terceiros, reforçando a articulação entre o direito da imigração e o direito laboral.



3. Alteração de empregador sem necessidade de novo título

A alteração de maior impacto prático para a mobilidade laboral dos trabalhadores nacionais de países terceiros é, sem dúvida, a que permite agora que o titular de autorização de residência para exercício de atividade profissional possa alterar o respetivo empregador mediante comunicação à AIMA, IP, sem necessidade de emissão de novo título. Até à entrada em vigor desta Lei n.º 62/2026, a alteração de entidade empregadora implicava, na prática, a instauração de um novo procedimento junto das autoridades competentes, com os inerentes custos administrativos, encargos temporais e riscos de irregularidade superveniente da situação do trabalhador durante o período de transição. A nova solução consubstanciada numa simples comunicação à AIMA, IP leva a crer que venha a ser substancialmente mais ágil e alinhada com as exigências de um mercado de trabalho dinâmico.

Por outro lado, foi introduzida uma solução equivalente para os trabalhadores independentes: o titular de autorização de residência para exercício de atividade profissional independente pode alterar a natureza da atividade mediante comunicação à AIMA, IP, sem necessidade de emissão de novo título.

Esta norma é particularmente relevante para trabalhadores por conta própria que, perante alterações nas suas circunstâncias profissionais, não

deveriam ver a sua situação regularizada em risco pelo simples facto de mudarem de área ou natureza de atividade.

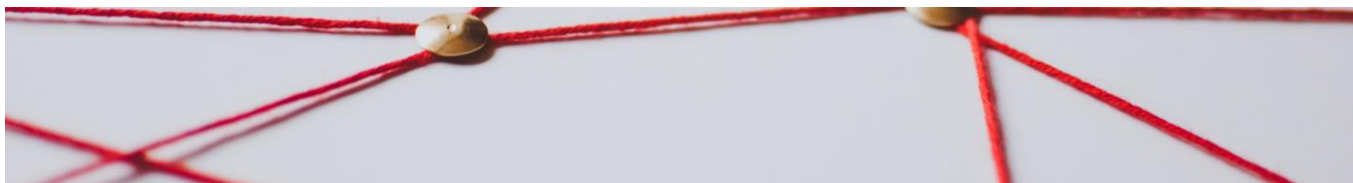
II. Responsabilidade Sancionatória dos Empregadores de Trabalhadores Sazonais

A Lei n.º 62/2026 passou ainda a prever que o empregador que incumpra com as obrigações relativas à contratação de trabalhadores sazonais fica proibido de os contratar.

Ora, a figura do trabalhador sazonal - um nacional de país terceiro admitido no território nacional para exercer atividade de carácter sazonal, tipicamente ligada a setores como a agricultura (em especial as campanhas de colheita), a construção civil, restauração ou o turismo - é particularmente vulnerável a situações de exploração laboral e de incumprimento das condições contratuais acordadas.

A sanção aplicável é da proibição de contratar trabalhadores sazonais e não apenas de imputar uma sanção pecuniária ao incumpridor, conferindo-lhe, assim, uma eficácia dissuasora particularmente significativa para os empregadores cujo modelo de negócio depende de forma estrutural do recurso a trabalhadores sazonais nacionais de países terceiros.

Este regime sancionatório, vem, portanto, complementar o regime sancionatório geral já previsto na Lei n.º 23/2007 para a contratação ilícita de nacionais de países terceiros, reforçando a tutela dos



trabalhadores sazonais com uma sanção autónoma, específica e de efeito duradouro: a proibição de contratar.

III. Notas Finais

As alterações introduzidas pela Lei n.º 62/2026 em matéria de autorizações de residência e de responsabilidade dos empregadores refletem uma dupla orientação do legislador europeu e nacional: por um lado, a simplificação e agilização dos mecanismos de regularização da situação dos trabalhadores nacionais de países terceiros; por outro, o reforço da proteção das categorias mais vulneráveis - nomeadamente os trabalhadores sazonais - através de mecanismos sancionatórios mais eficazes e dissuasores.

A lei entrou em vigor no dia 11 de setembro de 2026.

Para mais informações, pode contactar:



João Sousa Guimarães

Partner

joao.guimaraes@pt.Andersen.com



Cristian Ricardo Ferreira Junior

Lawyer

cristian.junior@pt.Andersen.com

A informação contida neste documento é fornecida exclusivamente para fins informativos e não constitui aconselhamento jurídico. A leitura ou receção desta informação não cria uma relação advogado-cliente. Não deve agir com base nesta informação sem primeiro procurar aconselhamento profissional.