

A nova *Single Permit* já produz efeitos. O que muda para quem contrata.

POR AMANDA RATTES

A União Europeia reformulou as regras para contratar e manter trabalhadores oriundos de países fora da UE. A Diretiva (UE) 2024/1233, conhecida como a nova *Single Permit*, entrou em vigor em abril de 2024 e Portugal tinha até 21 de maio de 2026 para a incorporar na lei nacional. Esse prazo não foi cumprido. E isso tem consequências práticas imediatas para qualquer empresa que trabalhe com mão de obra estrangeira.

Quando uma diretiva europeia não é transposta no prazo, os seus direitos passam a produzir efeito direto. Significa que qualquer trabalhador pode invocar os novos direitos em tribunal, independentemente de Portugal ter ou não atualizado a sua legislação. Para as empresas, isso não é um problema futuro. É uma realidade de hoje.

O que é a *Single Permit* e a quem se aplica

A *Single Permit* é o documento que permite a um trabalhador de país terceiro residir e trabalhar legalmente em Portugal. Num único título. Em Portugal, quem a emite é a AIMA, Agência para a Integração, Migrações e Asilo. A nova diretiva não cria um documento novo, mas muda de forma relevante as regras que regem esse documento e os direitos de quem o detém.

Não se aplica a trabalhadores sazonais, a membros de família de cidadãos europeus, a beneficiários de proteção internacional, nem a quem já tenha estatuto de residente de longa duração. Aplica-se, no essencial, a trabalhadores de países terceiros admitidos com contrato de trabalho num Estado-Membro da UE.

90
DIAS

Prazo máximo para decisão da AIMA sobre novos pedidos

45
DIAS

Período máximo de verificação quando o trabalhador muda de empregador

3-6
MESES

Proteção em caso de desemprego antes de qualquer risco de irregularidade

Quatro mudanças que afetam diretamente as empresas

Prazo máximo de 90 dias. A AIMA passa a ter um prazo vinculativo de 90 dias para decidir sobre um pedido de autorização única. Em casos de maior complexidade pode ser estendido por mais 30 dias. Para quem gere processos de contratação internacional, a imprevisibilidade dos prazos administrativos tem sido historicamente o maior obstáculo. Este limite legal cria um quadro de referência e abre possibilidade de recurso quando não é respeitado.

O trabalhador pode mudar de empregador. Esta é provavelmente a mudança com maior impacto nas relações laborais. Antes, o título estava frequentemente vinculado a um empregador específico, criando uma dependência estrutural. A nova diretiva reconhece expressamente o direito à mudança, sujeito a notificação e a um período de verificação de até 45 dias pelas autoridades. A empresa que perde um colaborador estrangeiro com *Single Permit* deve estar preparada para este cenário.

Desemprego deixa de ser sinónimo de irregularidade. Um trabalhador que perde o emprego tem agora o direito de permanecer no território durante três meses, ou seis meses se já tiver a autorização há mais de dois anos. Para empresas que operam em setores com sazonalidade ou que atravessam reestruturações, este é um elemento novo a considerar na gestão de processos de desvinculação.

Pedido pode ser feito a partir de outro Estado-Membro. Um trabalhador com autorização de residência válida noutro país europeu pode apresentar o pedido em Portugal sem ter de regressar ao país de origem para um novo visto. Para empresas que recrutam internacionalmente ou que transferem colaboradores dentro da Europa, esta simplificação procedimental é significativa.

O que não muda: a *Single Permit* emitida por Portugal autoriza o titular a residir e trabalhar exclusivamente em Portugal. Não existe livre circulação laboral europeia para trabalhadores de países terceiros. Um colaborador com autorização espanhola que pretenda trabalhar em Portugal continua a precisar de um novo pedido junto da AIMA.

Outro equívoco frequente: *Single Permit* e regime de destacamento são instrumentos distintos. O destacamento mantém o vínculo ao empregador de origem durante uma deslocação temporária. A *Single Permit* pressupõe contrato local e integração no sistema de segurança social português.

Portugal em incumprimento: o que isso significa na prática

Portugal não cumpriu o prazo de transposição de 21 de maio de 2026. A situação não é nova: o país tem um historial de atrasos na incorporação de diretivas europeias. Há também uma tensão legislativa: a Lei n.º 61/2025 orientou a legislação nacional para uma postura mais restritiva em matéria de imigração, enquanto a diretiva europeia aponta no sentido oposto, de simplificação e harmonização de direitos mínimos.

A consequência imediata é o efeito direto vertical: os trabalhadores podem invocar os novos direitos perante tribunais portugueses sem esperar pela atualização da lei nacional. Portugal fica também exposto a processo de infração por parte da Comissão Europeia, com eventual aplicação de coimas.

Os novos direitos são invocáveis agora, independentemente do estado da legislação portuguesa. Para as empresas, aguardar pela transposição não é uma estratégia.

O que fazer agora?

LISTA DE VERIFICAÇÃO PARA EMPRESAS

- **Rever os contratos de colaboradores com *Single Permit*.** As cláusulas que vinculem o trabalhador a um empregador específico como condição de regularidade precisam de ser relidas à luz do novo quadro.
- **Atualizar os processos internos de acompanhamento de autorizações.** O prazo máximo de 90 dias da AIMA cria um referencial objetivo que deve entrar nos cronogramas de RH e de compliance laboral.
- **Preparar protocolos para o cenário de mudança de empregador.** O direito à mobilidade laboral é agora reconhecido. A empresa deve saber como gerir o período de 45 dias de verificação e o impacto operacional associado.
- **Rever procedimentos de desvinculação de trabalhadores estrangeiros.** O período de proteção de três a seis meses em caso de desemprego altera o horizonte temporal de qualquer processo de saída.
- **Obter aconselhamento jurídico antes de novos recrutamentos internacionais.** A contratação de trabalhadores de países terceiros atravessa um momento de transição regulatória. Estar informado e assessorado é, neste contexto, condição operacional.

A nova *Single Permit* representa uma mudança estrutural nos fundamentos da contratação internacional em Portugal. Não é uma revisão técnica de procedimentos: é uma alteração dos direitos que qualquer trabalhador de país terceiro pode invocar perante a sua empresa, perante a AIMA e perante os tribunais. Quanto mais cedo as empresas se posicionarem face a esta realidade, menores serão os riscos de exposição involuntária.



Amanda Rattes
amanda@grpclaw.com
ESG & Public Law
Global Talent Mobility