

Circular nº 37/2023

Maio

Assunto: 11.^a Circular: alterações ao Código do Trabalho/2023.
Apresentação de nova minuta.
- Contrato de Trabalho – Definitivo/ Contrato c/ Trabalhador
Estrangeiro -

A presente Circular visa introduzir mais uma minuta, base, a ser utilizada pela Exm.^a Avençada, caso o deseje.

A finalidade da mesma é dar cumprimento à obrigação contida no n.º 1, artigo 5, Código do Trabalho:

“ 1 – O contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro ou apátrida **está sujeito à forma escrita (...)**”.

o que, não sendo cumprido, constitui contraordenação grave, --- n.º 7, do art.º 5, CT.

Ora, além da forma escrita, porque se trata de um Contrato, desde logo, o cumprimento no seu conteúdo, de toda a INFORMAÇÃO exigida pelo n.º 3, do art.º 106, Código do Trabalho, O que, não sendo cumprido, constitui contraordenação grave --- n.º 5, art.º 106, Código Trabalho.

Por tudo isto, e o mais que vai ser referido, consideramos importante, imprescindível, apresentar agora esta minuta.

NOTE – a minuta visa a admissão de trabalhador estrangeiro, com contrato de trabalho, **DEFINITIVO**. Para o caso da admissão ser feita na modalidade de Contrato de Trabalho, a TERMO RESOLUTIVO, certo ou incerto, é necessário fazer algumas alterações, que imediatamente cumprirei junto da Exm.^a Avençada, --- vide, por ex., alínea e), do n.º 3, artigo 106, CT.

A presente minuta, tal como as outras, não deve ser facultada a terceiros. Não me responsabilizo pelo seu uso abusivo, por tais indivíduos, exploradores do trabalho alheio.

Não obstante a minha intensão e esforços feitos, a minuta que apresentamos apresenta grande extensão, --- 23 alíneas. São todas necessárias. Não é possível apresentar algo mais reduzido.

Um dos aspetos mais intensamente tratados foi a **língua do contrato**, já que se trata de trabalhador estrangeiro. A exigência expressa no n.º 1, art.º 106, CT, --- “O empregador deve informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho” ---, na n/ opinião, não será cumprida se a admissão for, por ex., de um ucraniano e se lhe meter na mão um simples contrato de trabalho todo ele redigido em língua portuguesa! Surge assim, o chamado “risco linguístico” (sprachsisilo). Daí,

Poderemos ter várias situações:

- Admissão de um brasileiro ou indivíduo de alguma das ex-Províncias Portuguesas: naturalmente, aqui, em princípio não haverá problemas com a língua em que vai redigido o contrato, o português.
- Admissão de um trabalhador, de país que integra a União Europeia, tal como Portugal. Na m/ opinião, o original em português deve ir acompanhado de uma tradução em inglês ou francês. Corre o custo a cargo do Empregador.

- Admissão de trabalhador proveniente de país fora da UE, como a Ucrânia (para já), Índia, Líbia, etc., a tradução do contrato, para acompanhar o mesmo, deve ser feito em inglês, ou na língua do trabalhador, autenticada a tradução pela Embaixada do País em causa. Poderá ser feita, embora sem as garantias anteriores, por compatriota radicado.
- Admissão de trabalhador proveniente de qualquer País, oriundo do antigo Império Colonial Espanhol (América do Sul, Filipinas, etc.), o original em português deve ir acompanhado de tradução em espanhol. Corre a cargo do Empregador.

Atenção: as soluções apresentadas são ideais nossas, para facilitar a execução e aplicação do contrato. Não há qualquer procedimento, com base em preceito legal, que as imponha, --- veja n.º 2, Cláusula 4, da minuta.

Tenha cuidado com a atribuição de categoria profissional. Os trabalhadores do “Leste” são normalmente indivíduos com estudos, até universitários, pelo que varrer tudo a “serventes” pode ter custos... O tempo de engenheiros, porque de proveniência estrangeira, como serventes acabou há muito.

Cumpra as obrigações legais, reproduzidas no Contrato, em relação à informação a prestar a Organismos Públicos, em especial, à ACT, --- por ex., --- veja Cláusula n.º 21.

Tenha em atenção que o trabalhador estrangeiro, admitido, esteja coberto pelo esquema de responsabilidade pela reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, para Companhia de Seguros. Nunca ponha o trabalhador a atuar, na execução de funções, sem a cobertura de seguro. NUNCA.

No caso de “Operador de Máquinas”, diligencie para que seja dada, antes do início da função, formação inerente ao seu uso, segundo as boas normas de execução, constantes do “Livro de Instruções” por instrutor que domine a língua do trabalhador.

Esteja atento com o ato de autenticação do Contrato, por meio de assinaturas, suas e do trabalhador, --- evite rúbricas, afinal; assinaturas segundo documento de identificação; carimbo da Empresa; e, rúbricas apenas nas restantes folhas, sem falta. Folha não rubricada é folha não existente: não vale nada.

Não esqueça: é do artigo 4, Código Trabalho:

“ (...), o trabalhador estrangeiro ou apátrida que esteja autorizado a exercer uma atividade profissional subordinada em território português **goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres** do trabalhador com nacionalidade portuguesa”.

Cumpra a Lei e ela o ajudará a cuidar do seu negócio.

