

Ano 2022

Circular nº37/2022

Assunto: Admissão, para o seu Quadro de Pessoal, de Trabalhador Estrangeiro.

Os Srs. Industriais, por intermédio dos meios sociais, ou em simples contactos com parceiros, queixam-se da falta de Pessoal. Daí,

A admissão de trabalhadores ESTRANGEIROS. Ora,

O acto de admissão destes Trabalhadores tem, forçosamente, de considerar dois (2) aspectos importantes:

- a situação legal, ou não, em que o mesmos se encontra em Portugal;
- e a celebração do vínculo laboral: o CONTRATO DE TRABALHO a celebrar com o mesmo.

Da primeira situação não vamos aqui tratar. Apenas recordar que não deve contratar, admitir ao seu serviço, um cidadão ilegal em território nacional. As implicações para si são muito graves.

Agora vejamos a vinculação do cidadão estrangeiro, à sua Empresa, como Trabalhador:

- 1.º - deve reter: que um cidadão estrangeiro só pode ser admitido com contrato reduzido a **escrito**. Como sabe, um cidadão português só terá de celebrar contrato escrito se a vinculação for feita por contrato de trabalho, a termo resolutivo, certo ou incerto, --- claro, sem referenciar outras modalidades de contratação menos comuns, como o contrato a tempo parcial; intermitente; teletrabalho, temporário, etc., --- vide n.º 1, art.º 5, Código do Trabalho (CT).
- 2.º - Contudo, se o contrato de trabalho, definitivo, de trabalhador português, pode ser substituído pela “INFORMAÇÃO”, --- vide art.º 106 a 109 ---, o mesmo não acontece com a contratação de trabalhador estrangeiro. A contratação tem de ser feita com contrato de trabalho, escrito.
- 3.º - Segunda ideia a reter: esse contrato não pode ser feito de qualquer maneira. Tem, obrigatoriamente, de conter as seguintes indicações:

A - Obrigações tornadas obrigatórias, pelo Código de Trabalho, n.º 1, art.º 5:

- a) - Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes
 - repare, a Lei refere “assinaturas” e não rabiscos, rúbricas;

- quem intervém, por parte da Empresa, tem de ter poderes bastantes, vindo dos Estatutos, para o fazer. Se exigir 2 assinaturas, são 2 assinaturas.
- O domicílio só está completo com o código postal.
- b)** - Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português. Importantíssimo mas que não tratamos aqui.
- c)** - Actividade do empregador, CAE;
- d)** - A actividade contratada e retribuição do trabalhador. O descritivo da actividade e sua identificação deve ser recolhido no CCT, do sector, em primeira mão, --- vide artº 115 a 120, CT.
 - a retribuição deve descrever as várias partes em que se decompõe.
- e)** - Local e período normal de trabalho. No que respeita ao local,
 - se for serviço externo, --- vendedor, propagandista, etc. ---, referenciar. Normalmente o local é a sede da Empresa, mas hoje, com o teletrabalho pode ser a residência do trabalhador, etc.;
 - o período normal de trabalho são 40 horas/semana; 8 horas/dia.
- f)** - Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição. Daí,
 - o valor normalmente é definido em Euros; apenas se deve referir moeda estrangeira, para identificar a correspondência no momento;
 - a periodicidade pode ser, segundo o n.º 1, art.º 278, CT, à semana; quinzena ou mês de calendário.
 - A forma de pagamento, segundo o n.º 2, art.º 276, CT, pode ser: cheque; vale postal; em dinheiro; ou depósito à ordem.
- g)** - Datas da celebração do contrato e do início da prestação de actividade.
 - a data da celebração do contrato vai a final, nada obstando que vá no próprio clausulado. Se tiver havido contrato-promessa, por escrito, deve referenciar.
 - Coisa diferente, e que deve constar do clausulado, é a data do início da prestação do trabalho.
- h)** - Deve ser anexado, --- ou constar do clausulado ---, a identificação do domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, --- n.º 2, art.º 5.

- i) - Deve o contrato ser celebrado em duplicado, entregando a Empresa o duplicado ao trabalhador, --- n.º 3, art.º 5.
- j) - O exemplar que fica na posse da Empresa (original) deve ter apensos documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro em território nacional, --- sendo apenas cópias dos mesmos documentos que vão juntos ao duplicado, --- n.º 4, art.º 5.

B - Obrigações tornadas obrigatória pelo Código Trabalho, art.º 106:

- a) - Duração das férias ou critério da sua determinação, --- al. f), n.º 3, art.º 106;
- b) - Os prazos de aviso prévio a observar pela Empresa e pelo Trabalhador para a cessação do contrato, --- “resolução”; “denúncia”; “abandono”, --- al. g), n.º 3, art.º 106;
- c) - Número da apólice de seguro de acidente de trabalho e a identificação da Seguradora, --- al. j), n.º 3, art.º 106;
- d) - Identificação da regulamentação colectiva, se houver (CCT), --- al. l), n.º 3, art.º 106;
- e) - Identificação do fundo de compensação do trabalho aplicável, se houver; bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, --- al. m), n.º 3, art.º 106, CT.

C - Obrigações tornadas obrigatórias, pelo Código Trabalho, no caso da admissão do trabalhador estrangeiro, por Contrato de Trabalho, a termo resolutivo certo ou incerto:

- além do apresentado anteriormente, não esquecer das obrigações específicas de admissão com este tipo de contrato: a termo certo ou incerto:
 - a) - indicação do termo estipulado, no contrato a termo certo, --- al. e), do n.º 1, art.º 141, CT;
 - b) - a indicação do motivo justificativo, com as cautelas que o CT exige, --- al. e), n.º 1, art.º 141, CT;
 - c) - a indicação, no caso de contrato a termo certo, da data da respectiva cessação, --- al. f), n.º 1, art.º 141, CT.

----- x -----

Existe ainda, na contratação do trabalhador estrangeiro, um problema que é normalmente ignorado. Mas, que não deve ser.

Referimos: a língua do contrato. Ora,

O n.º 1, art.º 106, CT, exige que

“ 1 – O empregador deve informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho”.

e, daí, a exigência do contrato de trabalho, com estrangeiros, ser reduzido a escrito, obrigatoriamente. Ora, pode-se perguntar: em que língua vai, escrito o contrato de trabalho, por ex., com um ucraniano?

Não tenha dúvidas: a língua é a portuguesa. Mas,

Será que o ucraniano vai perceber patavina do que está ali escrito?

Ora, não percebendo a língua, será que a informação exigida pelo n.º 1, art.º 106, CT, foi satisfeita? – O Empregador deu cumprimento à Lei? – Compreensivelmente, não deu.

Em relação a este problema, no direito português, vigora o princípio da “liberdade de língua”, --- art.º 96, Código Comercial. Efectivamente,

A Lei portuguesa confere ao contrato de trabalho com um estrangeiro apenas a natureza de negócio formal, --- n.º 1, art.º 5, CT ---, mas não impõe o português com língua do contrato. Só que,

Há mestres de direito que afirmam que o chamado “risco linguístico” deve ser suportado pela Empresa, --- Dr. Rita Lages. Daí,

E voltamos a insistir no dever de “informação”, da Empresa, --- n.º 1, art.º 106, CT ---; e, ainda, em obediência ao princípio da boa fé e da confiança, justificam que cabe à Empresa, “...providenciar uma tradução do contrato de trabalho na língua materna do trabalhador ou outra que seja do seu conhecimento”, --- Convenção Europeia relativa ao Estatuto Jurídico do Trabalhador Migrante, de 1977, art.º 5. Portanto,

De todas as soluções que se apresentam:

- a) - tradução simultânea do contrato para a língua do trabalhador;
- b) - redacção do contrato apenas na língua do trabalhador;

- c) - intervenção de um interprete para explicar o contrato, no acto da sua assinatura;
- d) - tradução simultânea do contrato para uma língua universal, por ex., o inglês.

A que tem merecido o acordo dos Mestres de direito é que, o original do contrato vá acompanhado de uma tradução para a língua materna do trabalhador. Não chegamos a tanto, já que, fora de Lisboa e Porto será difícil obter uma tradução, em línguas menos conhecidas. Daí,

A nossa preferência é que o contrato seja traduzido para uma língua, de divulgação universal, por exemplo, o inglês. As despesas correriam a carga da Empresa. Se,

O trabalhador também não está sabedor desta língua, então o problema passaria a ser seu. Com as despesas a correr, de tradução para a sua língua materna, por sua conta.

----- X -----

Como vê, Sr. Industrial, a celebração de um contrato de trabalho, com Estrangeiro, é acto com certa complexidade; deve merecer toda a sua atenção e cuidado, para não aparecerem problemas na sua execução.

