

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR Nº80/2011

ASSUNTO : Contratação de cidadão estrangeiro – Cuidados a ter
A “língua do contrato”

Contratar um **cidadão estrangeiro**, para trabalhar, obriga a redobrados cuidados. Portanto, repare no seguinte:

- desde logo, nos termos do nº1, artº5, Código Trabalho (CT) terá sempre de reduzir a escrito o contrato; atenção, seja um contrato a termo, definitivo, ou qualquer outro;
- desse contrato terá, obrigatoriamente, de constar (no mínimo) o que se indica nas 7 alíneas do nº1, artº5, CT. Destas, pela sua especialidade, destacamos a alínea b), que impõe:
 - “f)- Referência ao visto do trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território nacional”.aconselhando nós que tire fotocópia do documento e o anexe ao contrato. Não se fie na declaração verbal do trabalhador; ou, promessa de apresentar mais tarde. Aliás, essa anexação é imposta pelo nº4, do artº5, CT.
- naturalmente, se o contrato for a termo, além das indicações obrigatórias do nº1, artº5, CT, terá ainda de consignar no Contrato as exigências das als e) e f), do nº1, artº141, CT, que são:
 - “e) – indicação do termo estipulado e respectivo motivo justificado “
 - “f)- datas da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação”
- acresce, ainda, que deve exigir do trabalhador, e anexar ao contrato, como exige o nº2, do artº5, CT,
 - “2- (...) a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias da pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.”
- Além do original do contrato ficar com o Empregador; e, o duplicado ter de ser entregue ao Trabalhador, o empregador (Empresa) tem a obrigação de comunicar, como exige o nº5, do artº5, CT,
 - “(…) mediante formulário electrónico”á ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho), a celebração do contrato
 - “(…) antes do início da execução”.e, a cessação do mesmo, nos 15 dias posteriores, ---als. a) e b), nº5, artº5, CT.

NOTA – nos termos do nº6, artº5, CT,

“6- O disposto neste artigo não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de actividade profissional.”

mas, atenção, isso não quer dizer que esteja dispensado de cumprir o “dever de informação”, --- artºs 106 a 109, CT ---, e, em relação a contratos a termo, as exigências do artº141, CT.

Mas, em relação ao contrato celebrado com um “estrangeiro”, seja ou não da CE, há um problema que se põe: o risco linguístico, a compreensão pelo trabalhador estrangeiro do conteúdo do contrato, redigido naturalmente em língua portuguesa. O trabalhador está a vincular-se a um contrato em relação ao qual pode não perceber patavina, da língua em que está redigido. Surge um problema a ultrapassar.

A maioria da doutrina laboral imputa ao empregador a obrigação de resolver este problema: **provar a Empresa** que providenciou as diligências necessárias para assegurar que o trabalhador estrangeiro compreendeu o que estava a assinar . Vamos indicar algumas:

- * a mais certa: manda traduzir o contrato para a língua do trabalhador e entrega-lhe a versão portuguesa e na sua língua;
- * manda traduzir para inglês, se ele a conhecer melhor, e entrega-lhe as duas versões;
- * se tiver um trabalhador da mesma nacionalidade, mais evoluído já sobre a língua portuguesa, chama-o e pede-lhe para explicar o contrato, traduzindo-o para o novo Colega;
- * entrega-lhe com antecedência o contrato com a menção expressa que deve diligenciar por obter a tradução ou explicação sobre o seu conteúdo;
- * se vai “importar” o trabalhador, envie-lhe a minuta do contrato para ele obter no seu país de origem a tradução do mesmo, que o deve acompanhar, quando se apresentar cá. A carta a enviar a minuta e o pedido vai registada.

Como se vê, isto do risco linguístico **é um problema** pois se o trabalhador estiver de má fé pode vir invocar mais tarde que o que assinou não corresponde à sua vontade; que houve má fé do empregador, --- artºs 227, 252 e 253, Código Civil. Não se esqueça que, infelizmente, o “trabalhador” é, no contrato de trabalho, considerado ainda a parte mais fraca, o que lhe permite partir para a questão que levanta numa posição mais favorável. Pode ser um oportunista !

Portanto, utilize alguma das 5 sugestões acima, --- ou outra, que considere mais válida ---, e, uma coisa será conveniente:

- ➔ não se esqueça de, em “considerando”; ou, em clausula no texto do contrato, referenciar de que maneira ultrapassou o “risco linguístico”; fazendo consignar o processo que utilizou para que o trabalhador não tivesse assinado de olhos fechados.

Setembro 2011

Carlos F. Santos Pereira