

A contratação de trabalhadores estrangeiros



João Massano*

Numa altura em que são reconhecidas, de modo praticamente unânime, as necessidades de mão-de-obra nos diversos sectores da actividade económica portuguesa, revela-se particularmente relevante o conhecimento do modo como se pode processar a contratação de trabalhadores estrangeiros. A contratação de trabalhadores estrangeiros comunitários deve observar as regras aplicáveis à contratação de trabalhadores portugueses, por força do princípio da liberdade de circulação de trabalhadores no território comunitário (art. 39º do Tratado que institui a Comunidade Europeia).

Os problemas começam quando uma empresa pretende contratar um trabalhador extra-comunitário. Primeiro, haverá que apurar se esse trabalhador tem algum título válido de permanência em Portugal (como, por exemplo, uma autorização de permanência ou uma autorização de residência).

Caso o trabalhador extra-comunitário possua o referido título, pode celebrar um contrato de trabalho nas mesmas condições que os trabalhadores portugueses. No entanto, a execução do contrato de trabalho só deve ter início (ou seja, o trabalhador só deve começar a trabalhar) após a entidade empregadora ter promovido o depósito desse contrato no Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT).

O incumprimento da obrigação de depósito prévio constitui contra-ordenação grave, à qual poderá ser aplicada coima, cujo valor variará entre € 399,04 e € 7.232,57. A empresa poderá ainda ser privada (por um período de 6 a 12

meses), nomeadamente, do direito de participar em concursos públicos que tenham por objecto a empreitada ou a concessão de obras públicas (art. 7º, n.º 1, da Lei n.º 20/98, de 12 de Maio). A celebração de um contrato de trabalho com um trabalhador extra-comunitário, sem título válido de permanência, deve obrigatoriamente ser precedida da obtenção pelo trabalhador de título que lhe permita exercer uma actividade profissional em território português.

O trabalhador pode procurar obter um visto de trabalho ou, em situações excepcionais, uma autorização de permanência. O visto de trabalho pode ser solicitado pelo trabalhador junto do consulado português do seu país de origem e será (ou não) concedido de acordo com as necessidades do mercado de trabalho português.

Para assegurar que "a oferta de emprego é prioritariamente satisfeita por trabalhadores comunitários, bem como por trabalhadores não comunitários com residência legal no País" (art. 41º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 244/98, de 8 de Agosto), encontra-se estabelecido um processo, extremamente complexo, prévio à concessão do visto de trabalho. Tal processo engloba as seguintes três fases:

- comunicação prévia ao Instituto do Emprego e da Formação Profissional;
- parecer favorável da Inspeção-Geral do Trabalho (IGT);
- consulta prévia ao Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.


A autorização de permanência pode ser concedida, em situações devidamente fundamentadas, a trabalhadores que não tenham o visto adequado para en-

trada em Portugal, mas possuam uma proposta de contrato de trabalho, com informação favorável da IGT.

A mencionada informação favorável só será prestada, nomeadamente, se a entidade empregadora tiver certificado, alvará ou licença para o exercício da actividade empresarial que desenvolva. Esta exigência tem como um dos seus principais objectivos, a exclusão da actividade económica de empresas que realizam empreitadas, sem qualquer certificado para o exercício dessa actividade.

A empresa que empregar um trabalhador que não possua título válido de permanência em Portugal, pode ser condenada ao pagamento de uma coima, cujo valor poderá oscilar entre 1.496,39 € e 24.441,10 € (assim como a já referida possibilidade de privação do direito de participação em concursos públicos).

Saliente-se ainda que, quem auxiliar à imigração ilegal, aliciar ou angariar mão-de-obra ilegal, pode ser punido com penas de prisão entre 1 a 4 anos (arts. 134º e 136º do citado Decreto-Lei n.º 244/98).

Como conclusão, refira-se que a contratação de trabalhadores extra-comunitários deve ser rodeada das maiores cautelas e só deverá ser realizada após a apresentação pelo trabalhador de documento comprovativo da legalidade da sua permanência em território português. 

* Advogado de Alcides Martins & Associados. Mestrando em Direito do Trabalho na FDUL