



LEGAL ALERT

REGULAMENTO DOS MECANISMOS E PROCEDIMENTOS PARA A CONTRATAÇÃO DE CIDADÃOS DE NACIONALIDADE ESTRANGEIRA

No passado dia 31 de Agosto, foi publicado o novo regulamento dos mecanismos e procedimentos para a contratação de cidadãos de nacionalidade estrangeira.

Com a entrada em vigor do novo regulamento, que ocorrerá a 29 de Novembro de 2016, é integralmente revogado o anterior regime aprovado pelo Decreto n.º 55/2008 de 30 de Dezembro, bem como toda a disposição regulamentar que contrarie aquele.

À semelhança do regime anterior, prevalece no novo regulamento o princípio segundo o qual a contratação de nacionais deve, quando possível, prevalecer sobre a contratação de estrangeiros. Esta disposição resulta, por um lado, da determinação de que a contratação de trabalhador estrangeiro só pode efectuar-se desde que não haja nacionais que possuam as mesmas qualificações ou o seu número seja insuficiente. Com vista a garantir o cumprimento deste princípio, o legislador estabeleceu no novo regime a obrigação de implementar um plano de formação e substituição gradual de trabalhadores estrangeiros por nacionais, plano esse que deve ser apresentado pela entidade empregadora a partir do terceiro ano de início da actividade.

Durante a vigência do anterior regulamento, o Ministério de tutela deparou-se com o problema decorrente da possibilidade de as agências privadas de emprego poderem contratar trabalhadores estrangeiros para a colocação ou cedência ocasional. O Regulamento não fazia uma menção expressa dessa proibição mas, tal deveria ser inferido por interpretação do artigo 3.º do Decreto n.º 6/2001 de 20 de Fevereiro, estabelecia o regime de recrutamento e colocação de mão-de-obra, que previa de forma clara que as agências privadas de emprego apenas podiam recrutar para cedência, trabalhadores nacionais e, foi nesse espírito que o Ministério de tutela emitiu uma circular (Circular n.º 484/MITRAB/DTM/GD/211/2014) a esclarecer este princípio. No novo Regulamento este problema está ultrapassado, pois está expressamente vedada às agências privadas de emprego a possibilidade de contratar trabalhadores estrangeiros para a colocação ou cedência ocasional, podendo fazê-lo apenas



para assegurar o seu próprio funcionamento e actividade.

Quanto às modalidades mais comuns de contratação do trabalhador estrangeiro, o legislador manteve as modalidades actualmente vigentes (regime de trabalho de curta duração, regime de quotas e regime de autorização de trabalho) embora os regimes tenham sofrido algumas alterações e, em alguns casos, tenham sido introduzidos novos procedimentos. Podemos destacar as seguintes:

- No regime de quotas, passará a ser exigida a apresentação do certificado de habilitações literárias ou técnico profissional, acompanhado de certificado de equivalência emitido pela entidade que superintende a área da educação em relação aos obtidos no exterior ou documento comprovativo de experiência profissional;
- Na contratação no âmbito do trabalho de assistência técnica especializada (que inclui a contratação de trabalhadores estrangeiros para trabalho em organizações não-governamentais estrangeiras, trabalhos de investigação científica, docência e outras de assistência técnica especializada e que obedece os mesmos requisitos do regime da autorização de trabalho), a contratação de cidadãos estrangeiros para o exercício de funções de representante em organizações não-governamentais passa a estar sujeita a apresentação de um parecer da entidade que autorizou o início da actividade por tal organização;
- Em todos os regimes, a emissão do atestado de admissão ou a autorização para a contratação de cidadão estrangeiro passará a estar dependente da confirmação de que a empresa não possui dívidas de contribuições com o sistema de segurança social obrigatória, através da emissão de uma certidão de quitação, pela entidade gestora do Sistema de Segurança Social Obrigatória, válida por 30 dias, cuja solicitação é da responsabilidade da entidade que superintende a área de trabalho na província onde o pedido deu entrada. Como se pode concluir, no regime anterior, o pedido desta certidão era da responsabilidade do requerente e com o novo regime passa a ser da responsabilidade das direcções provinciais de trabalho, o que vai acarretar uma demora



acrescida na tramitação dos processos e decisão por parte da entidade competente;

- O regime de curta duração é considerado aquele que não excede 90 dias por ano, seguidos ou interpolados, o que está em linha com o anterior regime, já que neste o período era de 30 dias com possibilidade de renovação até 90 dias em caso de necessidade;
- Passa ainda a estabelecer-se, expressamente, como se processa a transferência, temporária ou definitiva de trabalhadores estrangeiros para outra Província e a sua compatibilização com os requisitos da contratação em regime de quotas.

Por último, o quadro sancionatório previsto para o incumprimento sofreu alterações destacando-se, nesta matéria, (i) a obrigação do empregador que fizer cessar contratos de trabalho de cidadãos nacionais, o fazer igualmente e na proporção respectiva, quanto aos contratos de trabalho de cidadãos estrangeiros e (ii) a possibilidade de o acto administrativo que autorizou ou permitiu a contratação de estrangeiro vir a ser revogado, no caso deste adoptar determinados comportamentos graves ou criminalmente puníveis.

Fabília de Almeida Henriques
fahenriques@hrlegalcircle.com

Paula Ribeiro Farinha
pfarinha@mlgts.pt



MLGTS LEGAL CIRCLE

www.hrlegalcircle.com
www.mlgts.pt