

No momento de contratar um trabalhador estrangeiro, o empregador deverá ter em atenção às formalidades e especificidades a que deve obedecer esta contratação, por forma a cumprir as regras legais e evitar a sujeição a eventuais coimas.

## O QUE PRECISA DE SABER AQUANDO DA CONTRATAÇÃO DE UM TRABALHADOR ESTRANGEIRO?

### **I. Especificidades do Contrato de Trabalho com Trabalhador Estrangeiro**

O contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro (ou apátrida), para prestação da sua atividade em território português, está sujeito a forma escrita e deve ser elaborado em duplicado, sendo que o empregador deverá entregar uma das vias originais ao trabalhador.

O contrato de trabalho deve conter, sem prejuízo de outras exigíveis no caso de se tratar de contrato de trabalho a termo, as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
- c) Atividade do empregador;
- d) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- e) Local e período normal de trabalho;
- f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
- g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação de atividade.

Ao contrato de trabalho deve ainda ser anexado pelo trabalhador a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apensos documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro (ou apátrida) em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos aos restantes exemplares.

Estas especificidades e formalidades do contrato de trabalho não são aplicáveis a contratos de trabalho celebrados com cidadãos nacionais do Espaço Económico Europeu, do qual fazem parte os Estados-Membro da União Europeia e, ainda, a Noruega, a Islândia e o Liechtenstein, ou com cidadãos de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de atividade profissional.

## II. Comunicação à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

O empregador deve comunicar à ACT, mediante formulário eletrónico disponível no [site da ACT](#), quer a celebração de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro **antes do início da sua execução**, quer a cessação do contrato nos 15 dias posteriores.

Esta comunicação é obrigatória. A não comunicação constitui contra-ordenação grave.

Esta obrigação de comunicação não existe em determinados casos, nomeadamente quando se trate de trabalhador nacional de um Estado-Membro da União Europeia, da Islândia, do Liechtenstein, da Noruega, da Suíça, da Turquia, do Brasil (apenas se beneficiar do [estatuto de igualdade de direitos e deveres!](#)), de Cabo Verde, da Guiné Bissau e de São Tomé e Príncipe.

## III. Comunicação à Segurança Social de Admissão de Trabalhador

O empregador tem de comunicar aos serviços da Segurança Social competentes a admissão do trabalhador estrangeiro.

A comunicação da admissão de trabalhadores na Segurança Social deve ocorrer nos mesmos prazos previstos para a contratação de cidadãos nacionais, ou seja, nas 24 horas anteriores ao início da atividade ou, excecionalmente, nas vinte e quatro horas seguintes ao início da atividade, apenas nos casos de contratos de muito curta duração ou caso se trate de prestação de trabalho por turnos.

Se o empregador não comunicar, no prazo, a admissão de novos trabalhadores, presume-se que o trabalhador iniciou a prestação de trabalho no 1.º dia do 6.º mês anterior ao da verificação do incumprimento e fica, ainda, a entidade empregadora sujeita à aplicação de contra-ordenação passível de coima.

A Segurança Social é também responsável pela atribuição do número de identificação de segurança social (NISS), mediante a entrega de documentação necessária para a instrução do pedido, quando seja a primeira inscrição.

---

<sup>1</sup> O Estatuto da Igualdade de Direitos e Deveres encontra-se previsto no [Tratado de Amizade, Cooperação e Consulta entre a República Portuguesa e a República Federativa do Brasil, assinado em Porto Seguro em 22/04/2000](#) e regulamentado no [Decreto-Lei n.º 154/2003, de 15 de julho](#).

#### IV. Adesão ao Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT)

Por regra, o empregador deve aderir ao FCT, salvo se optar por aderir a Mecanismo Equivalente (ME), e ainda ao FGCT.

#### V. Igualdade de Tratamento

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.

#### VI. Responsabilidade do Empregador

Nos termos e para os efeitos da Lei n.º 23/2007, de 04 de Julho, que veio definir o regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional, quem utilizar a atividade de cidadão estrangeiro não habilitado com autorização de residência ou visto que autorize o exercício de uma atividade profissional subordinada, fica sujeito à aplicação de coima.

Adicionalmente, nos termos da Lei n.º 23/2007, de 04 de Julho, prevê-se, ainda, a aplicação de sanções acessórias, de acordo com o estabelecido nos artigos 21.º e seguintes do Regime Geral das Contra-Ordenações, nomeadamente, a suspensão de autorizações, licenças e alvarás, o encerramento de estabelecimento cujo funcionamento esteja sujeito a autorização ou licença de autoridade administrativa, entre outras sanções.

Lisboa, 29 de março de 2021

Ana Rita Nascimento | [ananascimento@pintoribeiro.pt](mailto:ananascimento@pintoribeiro.pt)

Francisca Machado | [franciscamachado@pintoribeiro.pt](mailto:franciscamachado@pintoribeiro.pt)

[www.pintoribeiro.pt](http://www.pintoribeiro.pt)