

Laboral

DESTACAMENTO DE TRABALHADORES PARA OUTRO ESTADO

Encontram-se submetidas ao regime de destacamento as situações em que o trabalhador (exceto se for pessoal navegante da marinha mercante) contratado por empregador estabelecido num determinado Estado, presta a sua atividade num Estado distinto daquele:

- (i) Em execução de contrato entre o empregador e o beneficiário que exerce a atividade, desde que o trabalhador permaneça sob a autoridade e direção daquele;
- (ii) Em estabelecimento do mesmo empregador, ou empresa de outro empregador com o qual exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;
- (iii) Ao serviço de um utilizador, à disposição do qual foi colocado por empresa de trabalho temporário ou outra empresa.

Sabia que (?) o trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, que preste atividade noutro Estado, tem direito (sem prejuízo de regime mais favorável constante da lei aplicável ou do contrato), às seguintes condições de trabalho:

- a) Segurança no emprego;
- b) Duração máxima do tempo de trabalho;
- c) Períodos mínimos de descanso;
- d) Férias;
- e) Retribuição mínima e pagamento de trabalho suplementar;
- f) Cedência de trabalhadores por parte de empresa de trabalho temporário;
- g) Cedência ocasional de trabalhadores;
- h) Segurança e saúde no trabalho;
- i) Proteção na parentalidade;
- j) Proteção do trabalho de menores;
- l) Igualdade de tratamento e não discriminação.

Sabia que (?) nestes casos a retribuição mínima integra os subsídios ou abonos atribuídos ao trabalhador por causa do destacamento que não constituam reembolso de despesas efetuadas, nomeadamente com viagens, alojamento e alimentação.

Sabia que (?) as férias, a retribuição mínima e o pagamento de trabalho suplementar não são aplicáveis ao destacamento de trabalhador qualificado por parte de empresa fornecedora de um bem, para efectuar a montagem ou a instalação inicial indispensável ao seu funcionamento, desde que a mesma esteja integrada no contrato de fornecimento e a sua duração não seja superior a 8 dias no período de 1 ano *.

* Excepto se estiverem em causa actividades de construção que visem a realização, reparação, manutenção, alteração ou eliminação de construções, nomeadamente escavações, aterros, construção, montagem e desmontagem de elementos prefabricados, arranjo ou instalação de equipamentos, transformação, renovação, reparação, conservação ou manutenção, designadamente pintura e limpeza, desmantelamento, demolição e saneamento.

Sabia que (?) o empregador tem o dever de comunicar à ACT o destacamento em causa, com 5 dias de antecedência, indicando o utilizador, o local de trabalho, o início e o termo previsíveis da deslocação (a violação deste dever constitui contra-ordenação grave).

As publicações da FMS - Sociedade de Advogados, S.P., R.L., possuem fins meramente informativos. O seu conteúdo não é vinculativo, não constitui aconselhamento jurídico, nem implica a existência de uma relação entre Advogado e Cliente.

Para mais informações: geral@fms-advogados.com

T. 215 956 569

www.fms-advogados.com

