

DESTACAMENTO DE TRABALHADORES

- PARA PORTUGAL -

O trabalhador que venha trabalhar em regime de destacamento para Portugal deverá informar-se junto das autoridades competentes pela área laboral no país de origem sobre as obrigações do empregador previstas na legislação do seu país.

Em Portugal é considerado trabalhador destacado, o trabalhador subordinado que se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade sob autoridade e direção de uma empresa, no quadro de um serviço prestado temporariamente por essa empresa a outra cujo local de trabalho seja em território português.

© rawpixel.com / Freepik

COMUNICAÇÃO DO DESTACAMENTO DE TRABALHADOR

Até ao início da prestação de serviços, o empregador é obrigado a comunicar o destacamento à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

A comunicação **deve conter:**

- identidade do prestador de serviços;
- número e identificação dos trabalhadores a destacar;
- identificação da pessoa de ligação com a ACT;
- duração prevista do destacamento e as datas previstas para o início e o fim do destacamento;
- endereço(s) do local ou locais de trabalho;
- natureza dos serviços que justificam o destacamento.

Para a comunicação, utilize o formulário disponível em:

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Paginas/dtpp.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Paginas/dtpp.aspx)

DIREITOS DO TRABALHADOR DESTACADO

O trabalhador destacado tem direito às mesmas condições de trabalho dos nacionais do país de destino (neste caso, Portugal), sem prejuízo de regime mais favorável constante da lei ou contrato de trabalho aplicável no país de origem, nomeadamente no que diz respeito a:

- segurança no emprego;
- duração máxima do tempo de trabalho;
- períodos mínimos de descanso;
- férias;
- retribuição mínima e pagamento de trabalho suplementar;
- cedência de trabalhadores por parte de empresa de trabalho temporário;
- cedência ocasional de trabalhadores;
- segurança e saúde no trabalho;
- proteção na parentalidade;
- proteção no trabalho de menores;
- igualdade de tratamento e não discriminação.

DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO DESTACADO

O trabalhador temporário tem direito ao tratamento igual ao de trabalhador que exerça as mesmas funções, incluindo à retribuição mínima de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.

SEGURANÇA NO EMPREGO

Em Portugal é proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. Não são permitidos despedimentos verbais e o contrato de trabalho só pode cessar mediante uma das formas previstas no código do trabalho.

DESTACAMENTO DE TRABALHADORES - PARA PORTUGAL -

DURAÇÃO MÁXIMA DO TEMPO DE TRABALHO

Em regra, o período máximo de trabalho semanal é de 40 horas e o período normal de trabalho diário não pode exceder 8 horas.

RETRIBUIÇÃO MÍNIMA E PAGAMENTO DE TRABALHO SUPLEMENTAR

Existe um salário mínimo (RMMG) que é fixado pelo governo, em regra, anualmente.

No caso de existir convenção coletiva ou outro instrumento de regulamentação coletiva de aplicação geral será esse o valor a considerar, de acordo com a categoria profissional.

Se houver prestação de trabalho suplementar e/ou trabalho noturno o mesmo será remunerado com os acréscimos previstos no código do trabalho ou instrumento de contratação coletiva aplicável.

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A legislação portuguesa relativa à segurança e saúde no trabalho é caracterizada por um conjunto de regras assentes na responsabilidade do empregador em assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores, incluindo os destacados, em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

IGUALDADE DE TRATAMENTO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O empregador não pode praticar qualquer discriminação baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

PERÍODOS MÍNIMOS DE DESCANSO

O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

O trabalhador tem direito a, pelo menos, 1 dia de descanso por semana, devendo este em regra coincidir com o domingo.

FÉRIAS

O período anual de férias tem, em regra, a duração mínima de 22 dias úteis.

DOCUMENTOS A CONSERVAR DURANTE O DESTACAMENTO

Durante o destacamento o prestador de serviços está obrigado a conservar cópias, dos **seguintes documentos**:

- contrato de trabalho ou informação escrita;
- recibos de retribuição;
- registo dos tempos de trabalho;
- comprovativo do pagamento da retribuição.

Estes documentos devem estar disponíveis em local acessível e claramente identificado em território português, nomeadamente no local de trabalho indicado na comunicação do destacamento, no estaleiro de construção e na base de operações ou veículo com o qual o serviço é fornecido

Estes documentos, quando solicitados para apresentação, devem ser apresentados em português ou acompanhados de tradução certificada, nos termos legais.

Devem ainda, designar pessoa de contacto com a ACT, a qual não tem que ter nacionalidade portuguesa. Devendo a mesma estar contactável e disponível, em caso de necessidade, para fazer a ligação com a ACT.

Informação sobre destacamento de trabalhadores disponível em:

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Centrolnformacao/DestacamentoTrabalhadores/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Centrolnformacao/DestacamentoTrabalhadores/Paginas/default.aspx)

CONTACTO DO SERVIÇO DE LIGAÇÃO

Para esclarecimento de dúvidas poderá utilizar o **formulário de contacto** disponível em:

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Centrolnformacao/DestacamentoTrabalhadores/Paginas/PI_RegistoEmail.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Centrolnformacao/DestacamentoTrabalhadores/Paginas/PI_RegistoEmail.aspx)

AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO
Avenida Casal Ribeiro, n.º 18-A | 1000-092 Lisboa
Tel.: +351 21 330 8700

www.act.gov.pt

