

Ano 2022

Circular nº 53-E/2022

MODELOS

Assunto: NOVOS modelos de contratos, de índole laboral.
O “destacamento” ou “expatriamento” de trabalhador português.

Continuamos a apresentar novas minutas, com base nas alterações introduzidas pela **Directiva (UE) 2019/1152**, do Parlamento e Conselho, de 20 Junho 2019, que entrou em vigor a 1 Agosto de 2022. Ora,

Se for ao Código Trabalho (versão 2009), encontrará um Art.º 8, cujo título é: “DESTACAMENTO PARA OUTRO ESTADO”; e, o que seja, diz o n.º 1,

“ 1 - O trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, que preste actividade no território de outro Estado em situação a que se refere o artigo 6.º, tem direito às condições de trabalho previstas no artigo anterior, sem prejuízo de regime mais favorável constante da lei aplicável ou do contrato”. Sendo que,

A DIRECTIVA, no seu Art.º 7, cujo título é: “INFORMAÇÃO COMPLEMENTAR PARA TRABALHADORES EXPATRIADOS NOUTRO ESTADO-MEMBRO OU PAÍS TERCEIRO”, vem dizer que:

“ 1 - Os Estados-Membros devem garantir que, sempre que um trabalhador tiver que exercer a sua actividade num Estado- -Membro que não o Estado-Membro onde trabalha habitualmente ou num país terceiro, o empregador deve facultar os documentos referidos no artigo 5.o , n.o 1, antes da partida do trabalhador. Tais documentos devem incluir, pelo menos, as seguintes informações adicionais:”.

Ora, os tais documentos a facultar são:

- o Contrato de Trabalho, em qualquer das suas modalidades, e com os elementos indicados no art.º 4, n.º 1 e n.º 2; e,
- a que acrescem, agora, as “...informações adicionais”, referidas no ART.º 7, e que são as seguintes:
 - a) - o País ou Países onde o trabalho deve ser prestado e a sua duração prevista;
 - b) - a moeda em que será paga a remuneração;
 - c) - se aplicável, as prestações pecuniárias ou em espécie decorrentes do trabalho prestado;
 - d) - informação que indique se está prevista uma repatriação e, em caso afirmativo, as condições de uma tal repatriação. Além destas,

A Empregadora ainda é obrigada, em destacamento abrangido pela DIRECTIVA 96/71/CE, devem ter mais a seguinte informação:

- a) -a remuneração a que tem direito nos termos da legislação do Estado-Membro de acolhimento;
- b) -se for aplicável, eventuais subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, alojamento e alimentação; e,
- c) -a ligação para o sítio web nacional único oficial criado pelo Estado-Membro de acolhimento.

ATENÇÃO: salvo determinação em contrário dos Estados-Membros,

“ 4 – (...) os n.ºs 1 e 2 não se aplicam se a duração de cada período de trabalho prestado fora do Estado-Membro onde esse trabalhador exerce habitualmente a sua atividade for igual ou inferior a quatro semanas consecutivas”.

Naturalmente, que tenho consciência que a informação que estou a prestar não interessará à maioria esmagadora dos meus Avençados. Ou porque não tem a dimensão para ter Pessoal destacado no estrangeiro; ou, porque a dispersão de trabalhadores, com a globalização não é hoje o motivo principal da sua preocupação. Contudo,

Era minha obrigação dar conhecimento destas novas obrigações, até porque, o que se afirma acima pode ser verdade, para si, à data de hoje; e, daqui a tempos, pelo aumento das suas relações com o estrangeiro, trabalhadores a obter “formação” específica, e com mais de 4 semanas, no estrangeiro; abertura de uma sucursal no estrangeiro, etc..

Portanto, guarde esta Circular, e minutas anexas, junto com as outras, pois poderá vir a necessitar delas.

----- x -----

Juntamos um Modelo de contrato de trabalho, de trabalhador ser “destacado” ou “expatriado”. Por favor, junte às outras minutas já fornecidas.

----- x -----

A DIRECTIVA 96/71/CE, do Parlamento e Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, atrás referida e a que se refere o n.º 2, do art.º 7, da DIRECTIVA (UE) 2019/1152, 20 Junho 2019, diz respeito a:

“ Destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços”
considerando que a realização do mercado interno proporciona condições dinâmicas para a prestação transnacional de serviços e convida um número crescente de empresas a destacar trabalhadores para executarem temporariamente um trabalho no território de um Estado-membro diferente do Estado onde habitualmente trabalham – item 3, do intróito à DIRECTIVA n.º 96/71/CE.

