



Destacamento

PORTUGUES / PORTUGAIS

Detachering / Détachement





DETACHERING: WAT ZIJN JE RECHTEN? / DÉTACHEMENT: QUELS SONT VOS DROITS?



DESTACAMENTO: QUAIS SÃO OS SEUS DIREITOS?

Graças à livre circulação de serviços na Europa, os trabalhadores por conta de outrem e os independentes de todos os outros países europeus podem vir trabalhar para a Bélgica como "destacados" por um período definido ou para realizar uma prestação definida.

O que é um trabalhador por conta de outrem destacado?

Um trabalhador por conta de outrem é uma pessoa que, com base num contrato com um empregador, realiza prestações de trabalho tendo como contrapartida o recebimento de um salário. As prestações de trabalho são realizadas sob a autoridade de um empregador. No caso de um trabalhador por conta de outrem destacado, é o empregador estabelecido num país diferente da Bélgica que envia o trabalhador por conta de outrem para trabalhar na Bélgica.

Um trabalhador por conta de outrem destacado beneficia de condições salariais e de trabalho (horários de trabalho, férias pagas, regras de segurança, etc.) do país onde realiza a sua prestação, salvo se as suas condições forem melhores no país do empregador. O trabalhador por conta de outrem mantém o seu contrato de trabalho com o empregador durante todo o período do destacamento. As regras relativas ao destacamento foram definidas de forma a que o exercício profissional no estrangeiro nunca possa provocar a deterioração dos direitos do trabalhador por conta de outrem. Os trabalhadores por conta de outrem destacados possuem, pelo menos, os mesmos direitos que no seu país de origem. Se os direitos dos trabalhadores por conta de outrem do país de afectação são mais amplos (por exemplo, um salário mínimo mais elevado), devem aplicar-se igualmente aos trabalhadores por conta de outrem destacados. O legislador pretende assim evitar qualquer concorrência desleal entre os trabalhadores por conta de outrem autóctones e alóctones.



O que é um trabalhador independente destacado?



As pessoas que exercem uma actividade independente noutra país da UE podem vir trabalhar temporariamente para a Bélgica no âmbito de um destacamento. O trabalhador independente não está sujeito à autoridade de um empregador. Ele é o seu próprio patrão, determina ele próprio a quantidade de trabalho que realiza ou quanto pretende ganhar e encontra-se sujeito a um regime fiscal diferente. Durante o período de destacamento, o trabalhador independente destacado deve continuar a registar as actividades da sua empresa no país onde esta se encontra estabelecida.

VERPLICHTE FORMALITEITEN EN DOCUMENTEN BIJ DETACHERING /
FORMALITÉS ET DOCUMENTS OBLIGATOIRES EN CAS DE DÉTACHEMENT



FORMALIDADES E DOCUMENTOS OBRIGATÓRIOS EM CASO DE DESTACAMENTO



O destacamento implica que um trabalhador por conta de outrem ou um trabalhador independente que beneficie de segurança social no seu próprio país possa ir trabalhar temporariamente para o estrangeiro sem ter de pagar cotizações sociais nesse país. As cotizações sociais são pagas pelo empregador no país onde se encontra estabelecida a sede social da empresa. Os trabalhadores independentes destacados pagam as suas próprias cotizações sociais no país onde a sua empresa está registada.

Documento de destacamento A1



Todos os trabalhadores por conta de outrem ou independentes destacados devem possuir obrigatoriamente um documento A1, entregue por um organismo da segurança social do país em que se encontra estabelecida a segurança social da empresa do empregador ou do trabalhador independente. Trata-se de um documento europeu que atesta o facto de que paga as suas cotizações sociais. Deverá, por isso, tê-lo sempre consigo, tal como a declaração LIMOSA.



Declaración LIMOSA



A declaração LIMOSA é uma obrigação geral na Bélgica: toda a actividade de trabalhadores estrangeiros, sejam trabalhadores por conta de outrem ou independentes, sob qualquer modalidade, deve ser declarada às autoridades belgas. Todo o empregador estrangeiro que destaque trabalhadores por conta de outrem para a Bélgica deve emitir uma declaração LIMOSA através do site www.limosabe.be, antes de os trabalhadores iniciarem a sua prestação de trabalho na Bélgica. O empregador está obrigado a enviar um comprovativo da declaração LIMOSA ao trabalhador, que a deve ter sempre na sua posse. Antes de começar a trabalhar para o vosso mandatário belga no âmbito de um destacamento, deve poder apresentar um comprovativo da declaração LIMOSA. Se, durante um controlo, não estiver em condições de apresentar este comprovativo, o vosso mandatário ou o vosso cliente belga deverá reportar esse facto às autoridades belgas.



Para determinados trabalhadores por conta de outrem, a declaração LIMOSA não é obrigatória: no sector dos transportes, para os artistas do espectáculo, homens de negócios, etc.

Carta Europeia de seguro de doença

O Cartão Europeu de Seguro de Doença (CESD) apenas pode ser utilizado em caso de estadia **temporária no estrangeiro**. O motivo da estadia (férias, estudos, trabalho, etc.) não é relevante. O cartão faz prova de que o seu seguro de assistência por doença está **em ordem**. Se receber assistência médica, dá-lhe direito ao respectivo reembolso por parte de uma mutualidade estrangeira. O cartão é **pessoal** e não pode ser utilizado para tratamentos no estrangeiro programados antecipadamente.

Atenção! Para além destes formulários, os trabalhadores independentes destacados devem ainda possuir um atestado de inscrição na Câmara de Comércio, bem como um comprovativo do número de IVA (NIF) europeu do seu país!



Trabalhador por conta de outrem destacado	Trabalhador independente destacado
Documento de destacamento A1 Comprovativo da declaração LIMOSA Cartão de identidade/passaporte Cartão europeu de seguro de doença (cartão azul)	Documento de destacamento A1 Comprovativo da declaração LIMOSA Cartão de identidade/passaporte Cartão europeu de seguro de doença (cartão azul) Inscrição na Câmara de Comércio Número de IVA europeu



CONTRACT EN VERLONING / CONTRAT ET RÉMUNÉRATION

CONTRATO E REMUNERAÇÃO

Antes de estar destacado na Bélgica, o trabalhador por conta de outrem já deve ter um contrato de trabalho com o empregador que o destaca. O contrato deve cobrir todo o período do destacamento!

A trabalhador destacado trabalha sob a autoridade do empregador, que concerta instruções com o mandatário belga.

Na Bélgica, o salário é calculado com base no número de horas prestadas para os operários e, para os funcionários, com base num salário diários acordado. O montante exacto do salário é fixado por uma convenção colectiva de trabalho (CCT). Esta convenção aplica-se a todas as pessoas que trabalham em determinado sector ou em determinada empresa. Na falta de CCT no sector ou na empresa em que trabalha, deverá receber pelo menos o salário mínimo a que todo o trabalhador belga tem direito, ou seja, um valor bruto mensal de 1.472,40 euros (a partir dos 21 anos), 1.511,48 euros (21,5 anos + 6 meses de antiguidade) ou 1.528,84 euros (22 anos + 12 meses de antiguidade). Estes são os montantes dos salários mínimos após a indexação de 1 de Fevereiro de 2012.

Um trabalhador independente decide ele próprio quais as missões que aceita. Não está sujeito à autoridade de um empregador e é ele próprio quem define o preço que exige.



BELASTINGEN / FISCALITÉ



FISCALIDADE

Todos os trabalhadores destacados estão sujeitos ao imposto sobre o rendimento. Se está destacado na Bélgica para aí trabalhar menos de 183 dias, pagará os seus impostos no país em que o seu empregador se encontra estabelecido. A partir dos 183 dias de trabalho na Bélgica, estará obrigado a pagar os seus impostos sobre o rendimento na Bélgica a partir do primeiro dia da sua actividade neste país. O imposto sobre o rendimento dos trabalhadores por conta de outrem destacados deve ser pago todos os meses pelo empregador (retenção na fonte obrigatória). O trabalhador por conta de outrem tem, em relação a si, a responsabilidade de preencher uma declaração de imposto anual.

Atenção: se trabalhar mais de 183 dias na Bélgica, deverá preencher a sua declaração fiscal na Bélgica. Esta obrigação aplica-se tanto aos trabalhadores por conta de outrem destacados como aos trabalhadores independentes destacados. Para obter informações mais completas sobre a fiscalidade, pode dirigir-se ao centro de contacto do Serviço público federal de Finanças: 02/572 57 57.

MATERIAAL/WERKTIJDEN/ENZ / MATÉRIEL/TEMPS DE TRAVAIL/ETC.



MATERIAL/HORÁRIOS DE TRABALHO/ETC.

Os trabalhadores por conta de outrem destacados não devem tratar de nada. De facto, o empregador ou o mandatário devem disponibilizar o material adequado e em quantidade suficiente para que o trabalhador possa cumprir a sua missão, e fazê-lo em condições de segurança. Os trabalhadores por conta de outrem devem também cumprir os horários de trabalho legais. Não podem, por exemplo, ultrapassar as 38 horas semanais, a menos que recebam uma remuneração suplementar em contrapartida. O empregador/mandatário decide os períodos em que o trabalhador pode tirar férias remuneradas.

Os trabalhadores independentes destacados decidem eles próprios sobre todos os aspectos relacionados com o trabalho: local e horários de trabalho, aquisição de material de trabalho, reuniões com os clientes e os mandatários, etc.



HUISVESTING / LOGEMENT



ALOJAMENTO

O empregador deve fornecer um alojamento para os trabalhadores destacados. O mandatário belga deve zelar pelo respeito desta disposição. O alojamento deve satisfazer as normas belgas em matéria de habitação. A lei proíbe que se durma no local de trabalho, numa garagem ou em casernas ou caravanas instaladas no estaleiro. Já não é autorizado que um número muito elevado de pessoas durmam juntas num espaço reduzido. O alojamento deve estar equipado também com boas instalações. É pago pelo empregador, salvo se este pagar um subsídio complementar aos seus trabalhadores (em determinados sectores), caso em que o alojamento deve ser pago pelos trabalhadores.

ATENÇÃO!

- Verifique se lhe estão a pagar de acordo com as condições salariais belgas!
- Verifique periodicamente se as suas cotizações para a segurança social estão a ser pagas correctamente. Se esse não for o caso, não se encontra protegido em caso de doença, por exemplo.
- Procure ter sempre na sua posse os documentos legais de destacamento!
- O comprovativo da declaração LIMOSA é igualmente obrigatório; deve trazê-lo sempre consigo.
- Não trabalhamos ao domingo nem nos feriados. Se o fizer, deverá receber, como contrapartida, uma remuneração suplementar.
- Se trabalhar mais do que a lei autoriza, verifique se as suas horas extraordinárias lhe são pagas correctamente.
- O seu empregador não o pode despedir oralmente. Antes de assinar o que quer que seja, informe-se sempre dos seus direitos.
- O seu empregador tem a obrigação de lhe fornecer um alojamento adequado. É igualmente proibido dormir no seu local de trabalho ou em condições de higiene deficientes! Verifique bem como é definida a questão do seu alojamento (as disposições relativas ao alojamento encontram-se no seu contrato?).

Por isso, peça sempre a alguém de releia o seu contrato! Aprenda a conhecer os seus direitos. Se pretender obter informações mais completas ou se necessitar de ajuda, entre em contacto com a CSC! Esta brochura foi redigida na sua língua. Os prestadores de serviços da CSC irão ajudá-lo, em francês ou em neerlandês. Se conhecer alguém que fale bem francês ou neerlandês, é sempre preferível que essa pessoa o acompanhe ao centro de serviços da CSC.

Pode igualmente pedir ajuda e informações à inspecção social ou do trabalho do seu país.

CONTACT

ANTWERPEN KEMPEN

03/222 71 55 • 03/222 71 59
diversiteit.antwerpen@acv-csc.be

MECHELEN-RUPEL LEUVEN

015/45 46 73
diversiteit.mechelen@acv-csc.be

BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE BRUXELLES

02/557 85 42
diversiteit.brussel@acv-csc.be

WAAS EN DENDER AALST-ODENAAARDE

03/765 21 71
diversiteit.dendermonde@acv-csc.be

GENT-EEKLO

09/265 42 78
diversiteit.gent@acv-csc.be

BRUGGE-OOSTENDE-WESTHOEK

059/55 25 65
diversiteit.oostende@acv-csc.be

ZUID WEST-VLAANDEREN MIDDEN WEST-VLAANDEREN

056/23 55 07
diversiteit.kortrijk@acv-csc.be

LIMBURG

011/30 61 66
diversiteit.limburg@acv-csc.be

CENTRALE LBC-NVK

03/220 89 54
diversiteit.lbc-nvk@acv-csc.be

Coördinatie / Coordination: Stefaan Peirman • 02/246 32 28 • diversiteit@acv-csc.be

Contacteer / Contactez



IL EXISTE AUSSI UNE PUBLICATION DE LA CSC CONCERNANT LES
CONSÉQUENCES ET LES RISQUES POUR LES FAUX INDÉPENDANTS.

ER IS OOK EEN ACV-PUBLICATIE OVER DE GEVOLGEN
EN DE GEVAREN VOOR SCHIJNZELFSTANDIGEN.

