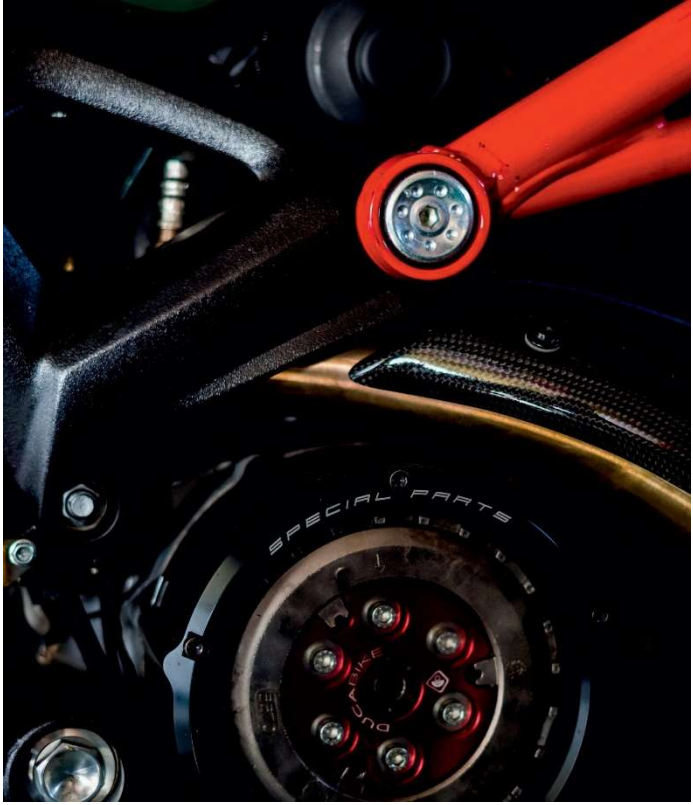

DESTACAMENTO DE TRABALHADORES

GUIA PRÁTICO

Para empregadores

StepUP Protection

Sobre o Projeto

O projeto internacional STEP UP – "Stepping up the European cooperation and communication among Public & Private organizations for the PROTECTION of posted worker's rights" centra-se no fenómeno do destacamento transnacional de trabalhadores e visa verificar a aplicação da recente legislação europeia no domínio da migração laboral, o comportamento empresarial e o papel concreto desempenhado pelos organismos de inspeção.

O STEP UP PROTECTION é gerido por universidades em 5 países europeus e será desenvolvido entre 2020 e 2022.

O projeto recebeu financiamento do Programa da União Europeia para o Emprego e Inovação Social ("EaSI" – Eixo de Progresso) 2014-2020 ao abrigo do contrato de financiamento VS/2019/0383.

1. Introdução

O destacamento de trabalhadores, que tem sido amplamente utilizado no mercado de trabalho da União Europeia nas últimas décadas, é um fenómeno jurídico e social único da União. Como é sabido, a existência da União Europeia e o funcionamento do mercado interno são assegurados pelos seguintes princípios fundamentais: liberdade de circulação de mercadorias, liberdade de circulação de pessoas (livre circulação de trabalhadores e direito de estabelecimento), liberdade de prestação de serviços e liberdade de circulação de capitais.

A liberdade de prestação de serviços, aquela que no presente contexto está diretamente envolvida, inclui o direito das empresas de prestar serviços no território de outro Estado-Membro e de destacar temporariamente os seus próprios trabalhadores para o território desse Estado-Membro com esse fim.

> A base jurídica para o destacamento de trabalhadores na União Europeia é o artigo 56.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nos termos do qual as restrições à livre prestação de serviços na União são proibidas em relação aos nacionais dos Estados-Membros estabelecidos num Estado-Membro que não seja o da pessoa a quem os serviços se destinam.

O destacamento é uma forma específica de mobilidade laboral transfronteiriça, necessária para assegurar a liberdade de prestação de serviços. Uma vez que as empresas podem prestar serviços não só no Estado-Membro onde estão estabelecidas, mas também noutros Estados-Membros, devem ter a possibilidade de enviar os seus trabalhadores para outro Estado-Membro para desempenharem as tarefas exigidas.

Deve notar-se, contudo, que o destacamento de trabalhadores tem sido e continua a ser considerado controverso, principalmente porque é difícil encontrar o equilíbrio certo entre a proteção dos trabalhadores e as condições de concorrência das empresas.

Em conformidade com o seu compromisso de remover os obstáculos à livre circulação transfronteiriça de serviços e assegurar condições iguais para as empresas, bem como a proteção dos direitos dos trabalhadores, a União Europeia adotou uma diretiva especial para o destacamento de trabalhadores – a Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores. A Diretiva estabeleceu um conjunto de condições mínimas de emprego e de trabalho (tais como períodos máximos de trabalho, duração mínima das férias anuais remuneradas, remunerações salariais mínimas, saúde e segurança no trabalho, etc.) que constitui o "núcleo duro" que deve ser respeitado de acordo com o princípio do Estado de acolhimento. Nos demais aspetos da relação laboral, continuaram a aplicar-se as regras do direito do trabalho do país de origem.

Com a adesão de novos Estados-Membros à União Europeia ao longo do tempo e a revisão dos Tratados europeus, a situação da mobilidade laboral mudou

consideravelmente e a União Europeia reformou a regulamentação jurídica do destacamento de trabalhadores, a fim de:

- criar condições para a prestação de serviços transfronteiriços com as menores restrições possíveis;
- proteger os direitos dos trabalhadores destacados, assegurando a igualdade de direitos sociais para evitar um tratamento injusto e a promoção de uma mão-de-obra de baixo custo.

Para este efeito, foram adotadas as seguintes Diretivas:

1. Diretiva 2014/67/UE – a Diretiva de Execução que cria um quadro jurídico comum para identificar a dimensão real do destacamento e permite uma transposição, aplicação e execução mais uniformes das normas comuns. A Diretiva também clarifica a definição de destacamento e define as responsabilidades que cabem aos Estados-Membros no sentido de verificarem o cumprimento da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores, especialmente em setores com maior risco de más práticas, como a construção ou o transporte rodoviário de mercadorias. A Diretiva procura assegurar uma melhor cooperação entre as autoridades nacionais responsáveis pelo destacamento (tais como as inspeções do trabalho), impondo a obrigação de responder aos pedidos de assistência e fixando prazos de resposta aos pedidos de informação. Prevê igualmente a possibilidade de que as sanções administrativas e multas impostas aos prestadores de serviços por um Estado-Membro sejam executadas e recuperadas noutro Estado-Membro.
2. Diretiva (UE) 2018/957, que revê e altera a Diretiva de 1996 relativa ao destacamento de trabalhadores – a Diretiva Revista relativa ao destacamento de trabalhadores. De acordo com esta Diretiva: (i) os trabalhadores destacados estarão sujeitos, em matéria de remuneração, às regras do país para onde foram enviados (isto pode ser estabelecido por lei ou por certas convenções coletivas); (ii) os empregadores terão de pagar as viagens, alimentação e alojamento; (iii) é definido o conceito de destacamento de longa duração – em caso de destacamento por períodos superiores a 12 meses, considerar-se-á que um trabalhador foi destacado por um longo período (com uma possível prorrogação deste período de tempo por seis meses se o prestador de serviços apresentar uma notificação fundamentada) e ficará sujeito a quase todas as regras laborais do país de acolhimento; (iv) as agências de trabalho temporário devem garantir aos trabalhadores destacados as mesmas condições que se aplicam aos outros trabalhadores temporários contratados no país para onde foram enviados; (v) é reforçada a cooperação para combater a fraude e as violações no domínio do destacamento.

Factos e números

A questão dos trabalhadores destacados é relevante em toda a União Europeia. Cada Estado-Membro está envolvido na garantia de direitos e aplicação de garantias aos trabalhadores destacados. Embora a percentagem de trabalhadores destacados represente apenas 0,4% da mão-de-obra total da UE, o período recente sugere que estes números são suscetíveis de aumentar. Por exemplo, houve um grande aumento

do número de trabalhadores destacados entre 2010 e 2016, período em que o número de trabalhadores destacados na União Europeia aumentou até 69%.

A questão do destacamento de trabalhadores é particularmente relevante para certas áreas de negócio. A maioria dos trabalhadores destacados trabalha no setor da construção – 45%, na indústria transformadora – 21,8%, no setor dos serviços – 29,4%, na agricultura e pescas – 1,5%.

Também é possível evidenciar alguns Estados-Membros da UE que enviam os seus trabalhadores para outros Estados com muita frequência ou que recebem uma grande proporção de trabalhadores destacados. Nos últimos anos, a Alemanha, França e Bélgica foram os países de acolhimento que receberam a maioria dos trabalhadores destacados (50% de todos os trabalhadores destacados), enquanto a Polónia, a Alemanha e a Eslovénia foram os países que enviaram a maioria dos trabalhadores destacados.

Informações sobre os trabalhadores acolhidos e destacados por cada Estado-Membro da UE e sobre os Estados que enviam e acolhem a maioria dos trabalhadores destacados estão disponíveis no sítio Web do Parlamento Europeu:

https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20171012STO85930/posted-workers-the-facts-on-the-reform-infographic

2. Enquadramento geral do destacamento transnacional

2.1. Conceito de Destacamento

O destacamento de trabalhadores inclui os seguintes casos:

Situação	Subcontratação	Transferência no âmbito de um grupo de empresas	Trabalho temporário
Descrição	Um trabalhador é destacado para prestar uma atividade para a qual foi celebrado um contrato entre a empresa que procede ao destacamento, ou seja, o empregador, e o beneficiário da atividade. O trabalhador executa o trabalho em nome da empresa que procede ao destacamento e sob a sua direção.	Um trabalhador é destacado para prestar atividade numa empresa localizada noutro Estado Membro e pertencente ao mesmo grupo de empresas.	Um trabalhador é colocado noutro Estado para ser cedido a outra empresa utilizadora. O verdadeiro empregador do trabalhador é uma agência de trabalho temporário.

Importante!!!
O destacamento é sempre temporário. A empresa só pode destacar trabalhadores por um tempo limitado e deve existir um contrato de trabalho durante todo o período de destacamento.

A fim de avaliar se um trabalhador está efetivamente empregado num Estado (por exemplo, Portugal) e desempenha temporariamente funções noutro Estado (por exemplo, Alemanha), são considerados os seguintes critérios:

1) o trabalho é realizado num Estado estrangeiro durante um **período limitado**;
2) após a conclusão do trabalho ou da prestação dos serviços para os quais o trabalhador foi destacado, **regressa ao Estado a partir do qual foi destacado para um trabalho permanente**;
3) **o empregador que destaca o trabalhador reembolsa as despesas relacionadas com o destacamento** (viagem, alojamento, refeições e outras despesas).

Duração do destacamento. A Diretiva 96/71/CE aplica-se a todos os destacamentos, independentemente da duração dos mesmos. Contudo, algumas disposições da Diretiva não são aplicáveis aos destacamentos de curta duração ou, então, permitem que os países de acolhimento não apliquem as suas regras aos destacamentos de curta duração:

(i) aplica-se sempre uma isenção em caso de montagem inicial e/ou primeira instalação dos bens, se o período de destacamento não exceder 8 dias. Neste caso, as regras sobre duração mínima das férias anuais remuneradas e remunerações salariais mínimas não se aplicam (todavia, esta exceção não se aplica ao sector da construção);

(ii) os países de acolhimento podem (após consulta dos parceiros sociais) decidir não aplicar as regras sobre:

- duração mínima das férias anuais remuneradas e remunerações salariais mínimas, quando a duração do destacamento não exceder um mês no período de um ano a contar do início do destacamento;
- valores de remuneração fixados em convenções coletivas, quando o destacamento é efetuado ao abrigo de contratos de prestação de serviços ou no âmbito de um grupo de empresas e a duração do destacamento não exceda um mês no período de um ano a contar do início do destacamento (no entanto, esta isenção não é aplicável aos trabalhadores temporários!);
- duração mínima das férias anuais remuneradas, com o fundamento de que o volume de trabalho a realizar não é significativo, tal como definido na legislação nacional (contudo, esta isenção não é aplicável aos trabalhadores temporários!);

(iii) os Estados-Membros de acolhimento podem dispensar as empresas da obrigação de apresentar declarações nos casos de destacamento em que seja reduzido o volume dos trabalhos a efetuar.

Em Portugal – as disposições relativas a férias, a retribuição e ao pagamento de trabalho suplementar não são aplicáveis, no nosso país, ao destacamento de trabalhador qualificado por parte de empresa fornecedora de um bem, para efetuar 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 oito dias no período de um ano.

Presentemente, por retribuição, entende-se que esta abrange todos os elementos constitutivos da remuneração que sejam obrigatórios, por lei, ou por eventual regulamentação coletiva de eficácia geral aplicável.

Esta exceção à aplicação, a trabalhadores destacados, dos preceitos relativos a férias, a retribuição e ao pagamento de trabalho suplementar não abrange, contudo, o destacamento em atividades 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.

No que respeita a estas atividades de construção, assim como nas restantes situações de destacamento não abrangidas pela exceção acima referida, o regime relativo aos trabalhadores destacados aplicar-se-á, em Portugal, independentemente da duração do destacamento.

Destacamento de longo prazo

Com a entrada em vigor da **Diretiva Revista relativa ao destacamento de trabalhadores** a partir de 30 de julho de 2020, os trabalhadores destacados por períodos superiores a 12 meses (ou 18 meses, na sequência de uma notificação fundamentada do empregador) têm direito a todos os termos e condições de emprego obrigatoriamente aplicáveis no Estado-Membro de acolhimento, exceto os procedimentos e condições de celebração e cessação do contrato de trabalho e as regras dos regimes profissionais complementares de pensões, que também não são aplicáveis aos destacamentos de longa duração.

Em **Portugal** – quando a duração efetiva do destacamento de um trabalhador em Portugal seja superior a 12 meses, serão aplicáveis no nosso país, a esse trabalhador, todas as condições de trabalho aqui dotadas de eficácia geral, obrigatoriamente aplicáveis.
Essas condições não abrangerão, contudo, os procedimentos, formalidades e condições de celebração e de cessação do contrato de trabalho, incluindo cláusulas de não concorrência, bem como o que se refere a regimes profissionais complementares de pensões. Estas matérias continuarão sujeitas à *lex contractus* que rege o contrato de trabalho entre o trabalhador e a entidade patronal que o destacou

em Portugal.
Mediante comunicação fundamentada à ACT, da qual conste a indicação das razões que justificam o prolongamento do destacamento, após 12 meses, as condições de trabalho referidas, dotadas de eficácia geral, serão aplicáveis após 18 meses de duração efetiva do destacamento.
Verificando-se a substituição de um trabalhador destacado por outro trabalhador destacado, a duração do destacamento corresponderá à duração acumulada dos períodos de destacamento de todos esses trabalhadores, desde que tenham sido destacados para efetuar a mesma tarefa, no mesmo local, tendo em conta a natureza do serviço a prestar, o trabalho a executar e o local de trabalho.
Caso esteja em causa um trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal e destacado noutro Estado, esse trabalhador terá direito às condições de trabalho acima referidas, dotadas de eficácia geral em Portugal, sem prejuízo de regime mais favorável constante da lei do Estado de destacamento, da lei escolhida pelas partes para regular o contrato, ou constante do próprio contrato.

Sabia que?

Os trabalhadores que são temporariamente enviados para trabalhar noutro Estado-membro, mas que não prestam serviços nesse Estado, não são trabalhadores destacados. Essas situações são chamadas "viagens de negócios" e tais trabalhadores não são abrangidos pela Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores. Isto sucede, por exemplo, quando um trabalhador viaja em negócios (quando não é prestado qualquer serviço), participa numa conferência, numa reunião de negócios, numa feira, em cursos de formação, etc.

2.2. União Europeia e atos legislativos nacionais

- Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.
- Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, relativa à aplicação da Diretiva 96/71/CE, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012, relativo à cooperação administrativa no âmbito do Sistema de Informação do Mercado Interno ("Regulamento IMI").
- Diretiva 2018/957/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.
- Artigos 12.º, 13.º e 16.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social.

- Regulamento (CE) n.º 987/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de setembro de 2009, que estabelece as modalidades de aplicação do Regulamento (CE) n.º 883/2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social.
- Artigos 6.º a 8.º do Código do Trabalho.
- Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, que transpõe a Diretiva 2014/67/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.
- Decreto-Lei n.º 101-E/2020, de 7 de dezembro, que transpõe a Diretiva 2018/957/UE, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.
- Decreto-Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho, que regulamenta a atividade da Autoridade para as Condições do Trabalho.
- Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, que aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social.

3. Relatório oficial sobre destacamento de trabalhadores

A Diretiva de Execução (Diretiva 2014/67/UE) permite, mas não exige, que os Estados-Membros de acolhimento que recebem trabalhadores destacados da União Europeia imponham outros requisitos administrativos e medidas de controlo.

3.1. Medidas administrativas aplicáveis antes ou no início do destacamento

O n.º 1 do artigo 9.º da Diretiva permite ao Estado-Membro de acolhimento impor os seguintes requisitos, a cumprir, o mais tardar, no início do destacamento:

(1) fazer uma declaração às autoridades nacionais competentes responsáveis contendo as informações relevantes necessárias para permitir controlos factuais no local de trabalho, incluindo:

(i) a identidade do prestador de serviços;

(ii) o número previsto de trabalhadores destacados claramente identificáveis;

(iii) a pessoa de ligação e a pessoa de contacto;

(iv) a duração prevista, a data prevista para o início e fim do destacamento;

(v) o(s) endereço(s) do local de trabalho;

(vi) a natureza dos serviços que justificam o destacamento;

(2) designar uma pessoa para estabelecer contacto com as autoridades competentes do Estado-Membro de acolhimento;

(3) designar uma pessoa de contacto que possa atuar como representante, através da qual os parceiros sociais pertinentes possam procurar mobilizar o prestador de serviços a fim de que este participe na negociação coletiva no Estado-Membro de acolhimento.

Deve igualmente notar-se que a Diretiva também exige, no caso de os Estados-Membros imporem os requisitos acima referidos, que seja possível completar os procedimentos e formalidades relacionadas com o destacamento de trabalhadores à distância e por meios eletrónicos.

Sabia que?

Embora, como mencionado, a Diretiva permita a recolha das informações acima referidas, todos os Estados-Membros fizeram efetivamente uso desta possibilidade e introduziram as medidas administrativas pertinentes na sua legislação ou práticas para os casos em que trabalhadores de outros Estados-membros são destacados para empresas estabelecidas e/ou que operam nos seus territórios. Deve realçar-se que os Estados-Membros são obrigados a comunicar todas as informações sobre as medidas administrativas em vigor à Comissão Europeia, que, por sua vez, informa os outros Estados-Membros; além disso, qualquer pessoa interessada pode obter estas informações no sítio Web nacional de cada Estado-Membro.

Link útil:

Praticamente todos os Estados-Membros criaram o sistema eletrónico para a declaração prévia dos trabalhadores destacados.

As ligações para o ***ponto de contacto*** de um país específico e as suas informações estão disponíveis aqui: http://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-oints/index_en.htm?topic=work&contacts=id-611492.

A diretiva não o determina expressamente; no entanto, praticamente todos os Estados-Membros obrigam a **entidade empregadora que procede ao destacamento** a preencher as declarações pertinentes e a informar a autoridade nacional competente. Assim, todas as informações jurídicas e administrativas são publicadas pelas autoridades competentes dos Estados-Membros nos seus sítios web não só no idioma nacional, mas também em inglês e noutros idiomas oficiais dos Estados-Membros e, em alguns casos, também nos idiomas de países terceiros (considerando normalmente a situação do mercado de trabalho, os Estados de origem dos trabalhadores destacados, etc.).

Em Portugal, a autoridade nacional competente é a Autoridade para as Condições do Trabalho:

https://www.act.gov.pt/(PT-PT)/CENTROINFORMACAO/DESTACAMENTOTRABALHADORES/Paginas/default.aspx.

Em Portugal – de acordo com o artigo 9.º da Lei n.º 29/2017, que transpõe a Diretiva 2014/67/EU, com vista a possibilitar o controlo por parte das entidades inspetivas, o prestador de serviços que destaque trabalhadores para território português está obrigado a, até ao início da prestação, apresentar uma declaração com os seguintes elementos:

i) a identidade do prestador de serviços;

ii) o número e a identificação dos trabalhadores a destacar;

iii) a identificação da pessoa a que se refere a alínea d) (pessoa para estabelecer a ligação com a autoridade competente e para enviar e receber documentos e informações, bem como, se for o caso, para articular com os parceiros sociais em matéria de negociação coletiva);

iv) a duração prevista e as datas previstas para o início e o fim do destacamento;

v) o endereço do local, ou locais, de trabalho;

vi) a natureza dos serviços que justificam o destacamento. Esta declaração é feita através do preenchimento de um formulário eletrónico e deve ser remetida à autoridade inspetiva.

O prestador de serviços deve ainda conservar cópia, em suporte físico ou eletrónico, dos seguintes documentos:

i) contrato de trabalho, ou documento escrito com informação sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho previsto no Código do Trabalho;

ii) recibos de retribuição;

iii) registos de tempos de trabalho com indicação do início, do fim e da duração do tempo de trabalho diário;

iv) comprovativos do pagamento da retribuição. Tais documentos devem encontrar-se disponíveis num local acessível e identificado, dentro do território português, como o local de trabalho indicado na declaração, o estaleiro de construção, ou a base de operações ou o veículo com o qual o serviço é fornecido.

Se notificado pela autoridade competente, deve apresentar estes documentos até ao limite de um ano após a cessação da situação de destacamento.

Finalmente, tem a obrigação de designar uma pessoa para estabelecer a ligação com a autoridade competente e para enviar e receber documentos e informações, bem como, se for o caso, para articular com os parceiros sociais em matéria de negociação coletiva.

Quer a declaração, quer os documentos referidos devem encontrar-se em língua portuguesa, ou noutra, mas, nesse caso, acompanhados de tradução certificada nos termos legais.

3.2. Medidas administrativas aplicáveis durante o destacamento

A Diretiva de Execução permite aos Estados-Membros impor ao empregador de acolhimento a obrigação de manter ou disponibilizar e/ou conservar cópias, em papel ou em formato eletrónico, do contrato de trabalho ou documento equivalente, recibos de retribuição, registos de tempos de trabalho com indicação do início, do fim e da duração do tempo de trabalho diário e comprovativos do pagamento de salários ou cópias de documentos equivalentes, durante todo o período de destacamento, num local acessível e claramente identificado no seu território, tais como o local de trabalho ou o estaleiro de construção ou, para os trabalhadores móveis do setor dos transportes, a base de operações ou o veículo com o qual o serviço é fornecido.

As entidades empregadoras em Portugal devem arquivar documentos relacionados com as relações laborais nos prazos legalmente previstos, que podem ser distintos consoante as matérias, e sempre em obediência à legislação em matéria de proteção de dados. Entre nós, trata-se atualmente da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, e pode ser consultada em:

http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_print_articulado.php?tabela=leis&artigo_id=3118A0025&nid=3118&nversao=&tabela=leis.

4. Condições de Trabalho e garantias no país de acolhimento

4.1. Condições de trabalho

As condições de trabalho estabelecidas na Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores devem ser asseguradas aos trabalhadores destacados no país de acolhimento:

(1) Períodos máximos de trabalho e períodos mínimos de descanso – ao trabalhador que trabalha numa empresa do país de acolhimento devem ser assegurados os mesmos períodos de trabalho e de descanso que são aplicáveis no país de acolhimento.

Em Portugal – (i) o limite máximo (regra) ao período normal de trabalho é 40 horas semanais e oito horas por dia, sem prejuízo dos regimes de flexibilização do tempo de trabalho. A duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode ser superior a 48 horas. Os limites máximos ao trabalho suplementar são: duas horas em dia normal de trabalho, 175 horas por ano para as micro ou pequenas empresas e 150 horas por ano para as médias e grandes empresas, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal ou feriado.

(ii) É reconhecido aos trabalhadores um intervalo de descanso diário de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas. Entre jornadas de trabalho, o trabalhador tem direito a um descanso diário de, pelo menos, 11 horas seguidas. O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana, ao qual deve adicionar-se o descanso diário de 11 horas, perfazendo um total mínimo de 35 horas consecutivas de descanso.

(2) Duração mínima de férias anuais remuneradas – para o período de trabalho de um trabalhador destacado numa empresa estrangeira, este deve obter pelo menos a duração mínima de férias anuais remuneradas garantida nesse país estrangeiro ou uma parte proporcional das férias anuais remuneradas para o período de trabalho prestado.

Em Portugal – a duração mínima anual de férias remuneradas são pelo menos 22 dias úteis. O gozo das férias vencidas não pode ser substituído pelo pagamento das mesmas, a não ser aquando da cessação do contrato.

(3) Remuneração, incluindo os acréscimos relativos a trabalho suplementar (este requisito não se aplica aos regimes complementares de pensões de reforma) – é de notar que a Diretiva inicial relativa ao destacamento de trabalhadores exigia que a remuneração mínima fosse assegurada. Após a entrada em vigor da Diretiva Revista, a remuneração deve incluir todos os elementos constituintes da remuneração que sejam obrigatórios e aplicáveis aos trabalhadores locais ao abrigo da legislação nacional ou de convenções coletivas de aplicação geral, a partir do primeiro dia de trabalho do trabalhador destacado no país de acolhimento, ou seja, deve aplicar-se o princípio de salário igual para trabalho igual no mesmo local de trabalho.

Em Portugal – as convenções coletivas determinam, em regra, as tabelas salariais aplicáveis aos vários setores de atividade. Porém, a menos que sejam objeto de uma portaria de extensão, as convenções apenas são aplicáveis aos trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes e que estejam ao serviço dos empregadores signatários (ou que sejam membros da associação de empregadores outorgante).

(i) O empregador deve informar o trabalhador do valor e periodicidade da retribuição.

(ii) Nas convenções coletivas devem constar os valores expressos de retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais, caso tenham sido acordados (artigo 492.º, n.º 1, al. f), do Código do trabalho).

(iii) Os salários pagos aos trabalhadores não poderão ser inferiores à retribuição mínima mensal garantida, fixada pelo Governo. As convenções coletivas podem fixar valores superiores. A partir de 1 de janeiro de 2022, o salário mínimo fixado por via legal é de EUR 705.

(iv) O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não

obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador. O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil, e com um acréscimo de 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado. Adicionalmente, quando o trabalhador prestar trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário terá direito a um descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes. E, ainda, quando prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes. Já no que respeita ao trabalho noturno, este é pago, em regra, com um acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Importante!!!
O empregador do trabalhador destacado deve garantir que o montante pago ao trabalhador durante o destacamento é pelo menos equivalente à remuneração determinada de acordo com as regras do Estado-Membro de acolhimento. A comparação entre o montante efetivamente pago ao trabalhador e o montante a pagar de acordo com as regras do Estado-Membro de acolhimento deve basear-se na remuneração bruta (isto é, pagamento antes das contribuições, deduções ou impostos) e não em elementos constituintes separados da remuneração.

Pontos a assinalar!
O Estado-Membro de acolhimento não tem a obrigação, nos termos da Diretiva 2014/67/UE, de indicar a remuneração efetiva a ser paga. Os Estados-Membros devem fornecer informações sobre as condições de emprego, incluindo os elementos constitutivos da remuneração a aplicar aos trabalhadores destacados no seu território. Contudo, é da responsabilidade do empregador estabelecer em cada caso individual o montante que deve ser pago a um trabalhador destacado com base nesta informação.

(4) Saúde e segurança no trabalho – devem ser asseguradas aos trabalhadores destacados as mesmas condições de segurança e saúde aplicáveis na empresa de acolhimento aos respetivos trabalhadores, de acordo com as condições de trabalho e outras especificidades.

Em Portugal – (i) as questões de segurança e saúde no trabalho são reguladas através, atualmente, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, para além de estarem dispersas em diversa legislação avulsa;

(ii) O empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção: a) Evitar os riscos; b) Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais; c) Identificar dos riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na conceção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na seleção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos; d) Integrar a avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adotar as medidas adequadas de proteção; e) Combater os riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de proteção; f) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador; g) Adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais; h) Adaptar-se ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho; i) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso; j) Priorizar as medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual; l) Elaborar e divulgar instruções compreensíveis e adequadas à atividade desenvolvida pelo trabalhador.

(iii) Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.

(iv) Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve organizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das atividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar.

(v) O empregador deve estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.

(vi) Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades com os seus trabalhadores no mesmo local de

trabalho, devem os respetivos empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde.

(vii) Não obstante a responsabilidade de cada empregador, devem assegurar a segurança e a saúde, quanto a todos os trabalhadores a que se refere o número anterior, as seguintes entidades: a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário; b) A empresa cessionária, no caso de trabalhadores em regime de cedência ocasional; c) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviço ao abrigo de contratos de prestação de serviços; d) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança e saúde no trabalho.

O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela reparação emergente de acidentes de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

(5) Medidas de proteção no que diz respeito às condições de trabalho e emprego das mulheres grávidas ou puérperas, das crianças e dos jovens – devem ser asseguradas aos trabalhadores destacados as mesmas condições de segurança e saúde no trabalho, os termos e condições de um contrato de trabalho e condições afins (por exemplo, intervalos de descanso, redução do tempo de trabalho, licenças mais longas remuneradas, etc.) aplicáveis aos trabalhadores permanentes das empresas de acolhimento incluídos nestas categorias, durante o seu destacamento.

Em Portugal – (i) **saúde e segurança de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes**: a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde. Em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar. O empregador deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente: a) Proceder à adaptação das condições de trabalho; b) Se a adaptação for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional; c) Se estas medidas não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário. A trabalhadora grávida, tal como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar. A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança. A

trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado. Tal direito é alargado a ambos os progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade. A trabalhadora grávida tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo, durante o restante período de gravidez e durante todo o tempo que durar a amamentação, se tal for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro/criança. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível. A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários, devendo, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho. O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais. O trabalhador tem direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida.

(ii) **Segurança e saúde para trabalhadores menores**: o trabalho de menores só é permitido quando o trabalhador já tenha completado 16 anos, ou, se não for o caso, desde que esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de ensino ou equivalente, sendo que, nesta última hipótese, o contrato de trabalho apenas é válido se em causa estiverem trabalhos leves, que não comprometam nem a integridade física, psíquica e moral do menor, nem a sua escolaridade. Há, em todo o caso, atividades proibidas a qualquer menor, mesmo que com 16 anos ou mais: as atividades indicadas nos arts. 61.º e ss. da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro; adicionalmente, há atividades, as previstas a partir do artigo 68.º, que se consideram condicionadas, ou seja, a possibilidade de serem licitamente realizadas por menor depende de uma especial avaliação dos riscos e da adoção das medidas necessárias à sua concretização – tudo com conhecimento da ACT. Para além destes casos especiais, as obrigações do empregador, em matéria de segurança e saúde, em relação a qualquer menor, são acrescidas. Não apenas a avaliação dos riscos e a adoção de medidas preventivas têm de se adequar à condição destes trabalhadores (artigo 66.º CT), como, em particular, os exames médicos periódicos se realizam com maior frequência do que relativamente à generalidade dos trabalhadores (artigo 72.º CT). Existem também normas de proteção relacionadas com a duração e organização do tempo de trabalho: de acordo com o artigo 73.º CT, o período normal de trabalho não pode, mesmo que vigorem regimes flexíveis neste plano, exceder 8 horas diárias nem 40 semanais (ou 7 por dia e 35 por semana, no caso dos que tenham idade inferior a 16 anos); os menores estão dispensados de prestar trabalho em regimes mais onerosos, como a adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, sempre que isso seja suscetível de prejudicar a sua saúde ou segurança (artigo 74.º); nos termos do artigo 75.º CT, aos menores não deve, em regra, ser solicitado trabalho suplementar (tal pode suceder, excecionalmente e apenas se não se puder

recorrer a outro trabalhador, em caso de tal trabalho se dever a força maior ou se destinar a prevenir ou reparar prejuízo grave; o menor terá direito a descanso compensatório); e, nos termos do artigo 76.º CT, não devem prestar trabalho noturno (entre as 20h de um dia e as 7h do dia seguinte, no caso de menor com menos de 16 anos; entre as 22h de um dia e as 7h do dia seguinte, se a idade for igual ou superior a 16 anos; no caso destes últimos, há situações de exceção em que o trabalho pode ser prestado dentro deste período, embora haja condições de tutela adicional, não aplicáveis ao trabalhador comum).

(iii) **Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica**, para além de terem direito à adaptação razoável das condições de trabalho, em face das suas particularidades, desde que tal não implique encargo desproporcionado (artigo 86.º/1 CT), beneficiam de uma tutela acrescida em matéria de duração e organização do tempo de trabalho: sempre que tal possa prejudicar a sua segurança ou saúde, estão dispensados de prestar atividade em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, bem como entre as 20h de um dia e as 7h do dia seguinte, sendo que devem ser submetidos a exame médico antes de ser implementado qualquer destes regimes; também estão dispensados de prestar trabalho suplementar.

(6) Igualdade de tratamento entre homens e mulheres, e outras disposições sobre não discriminação – os trabalhadores destacados não podem ser sujeitos a qualquer discriminação ou tratados de forma menos favorável durante o seu trabalho na empresa de acolhimento em consequência das suas circunstâncias pessoais ou privadas não relacionadas com as competências profissionais.

Em Portugal – (i) é proibida qualquer discriminação, de qualquer tipo (direta, indireta, etc.) do trabalhador ou candidato a emprego, no acesso ao emprego, formação e promoção ou carreira profissional e ao nível das condições de trabalho; é proibida a discriminação com base em qualquer fator, como o sexo, a orientação sexual, a identidade de género, a idade, a raça/etnia, a crença religiosa, a situação familiar, etc (artigo 24.º CT). Em matéria remuneratória, não pode existir qualquer tratamento discriminatório, quer em razão do sexo, quer em razão de outros fatores; vigora o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor (artigo 59.º/1-a) CRP e artigo 270.º CT), o que implica a definição de critérios de definição dos montantes retributivos justos e neutros, nomeadamente comuns a homens e mulheres (artigo 31.º). É importante sublinhar a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que visa reforçar as medidas destinadas a garantir a igualdade remuneratória entre homens e mulheres e que, entre outros aspetos, estabelece a obrigação de as empresas adotarem uma política remuneratória transparente, cuja ausência faz presumir o caráter discriminatório das diferenciações existentes.

(ii) De acordo com o artigo 479.º, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho são sujeitos a escrutínio do ministério responsável pela área laboral no que toca à sua (des)conformidade com o princípio da igualdade e não discriminação; caso

identifique desconformidades que não sejam suprimidas pelas partes, o ministério deve remeter o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ao Ministério Público, para que este, assim entendendo, intente a pertinente ação judicial.

(iii) É proibido o assédio, seja sexual, ou moral, quer seja ou não seja de índole discriminatória (artigo 29.º). Cabe sublinhar que o empregador tem o dever de adotar um código de conduta para a prevenção e combate do assédio, sempre que a empresa tenha 7 ou mais trabalhadores (artigo 127.º/1-k)) e o de instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha notícia da prática de assédio por um trabalhador sobre outro (artigo 127.º/1-l)). Note-se ainda que o denunciante de assédio e, bem assim, as testemunhas, não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, por razão das declarações que emitam no âmbito da denúncia.

(iv) Qualquer ato discriminatório confere direito de indemnização (artigo 28.º CT) e as sanções disciplinares aplicadas por razões discriminatórias podem considerar-se ou presumir-se abusivas (artigo 331.º), sendo, então, agravadas as consequências da declaração da sua ilicitude.

(7) Condições de trabalho de trabalhadores temporários – uma empresa de trabalho temporário deve assegurar que os trabalhadores temporários destacados estejam sujeitos, pelo menos, às condições básicas de emprego que se aplicariam a esses trabalhadores se fossem recrutados pela empresa utilizadora para ocupar o mesmo posto de trabalho, incluindo todas as convenções coletivas aplicáveis ao nível da empresa.

Importante!!!
A empresa utilizadora de trabalho temporário deve informar a empresa de trabalho temporário sobre as condições de trabalho e de remuneração aplicáveis.

Em Portugal – (i) os trabalhadores destacados em território português por empresas de trabalho temporário de outro Estado têm direito a todas as condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores temporários cedidos por empresas de trabalho temporário estabelecidas em Portugal a empresas utilizadoras no nosso país.

O trabalhador temporário destacado em Portugal no âmbito de cedência a empresa utilizadora portuguesa beneficiará, assim, de todas as condições de trabalho estabelecidas por lei ou por instrumentos de regulamentação coletiva de eficácia geral aplicáveis em Portugal a que a empresa utilizadora esteja sujeita, à semelhança do que sucederia se a empresa de trabalho temporário a ceder o trabalhador à empresa utilizadora fosse uma empresa de trabalho temporário portuguesa.

A aplicabilidade de todas as condições de trabalho abrangerá, portanto, todos os preceitos que no Código de Trabalho condicionam, ou limitam, o recurso pelas empresas utilizadoras a trabalhadores temporários, bem como todos os restantes preceitos que regem o contrato de utilização de trabalho temporário e que, de algum modo, constituam expressão, em Portugal, do princípio constitucional da segurança no emprego, além das disposições que, no Código do Trabalho, enformam o regime de prestação de trabalho de trabalhador temporário.

Relativamente às convenções coletivas celebradas em Portugal, estas podem ser consultadas no Boletim de Trabalho e Emprego: http://bte.gep.msess.gov.pt/.

ii) O trabalhador temporário destacado em Portugal beneficiará, igualmente, do regime respeitante a condições de alojamento, quando disponibilizado pela empresa utilizadora, bem como a subsídios, abonos, ou reembolsos, destinados a cobrir exclusivamente as despesas de viagem, de alimentação e de alojamento efetuadas por trabalhadores destacados que tenham de se deslocar de e para o seu local de trabalho habitual do destacamento, ou que sejam enviados temporariamente para outro local de trabalho a que a empresa utilizadora esteja sujeita no nosso país.

A empresa utilizadora, em Portugal, de trabalhadores temporários destacados em Portugal no âmbito de uma cedência por empresa de trabalho temporário estabelecida noutro Estado tem de informar a empresa de trabalho temporário das condições de trabalho que aplica, incluindo a retribuição.

No caso do trabalhador destacado em Portugal por empresa de trabalho temporário de outro Estado a uma empresa utilizadora portuguesa, o trabalhador beneficiará, em todo o caso, do regime mais favorável constante da lei competente para regular o seu contrato de trabalho com a empresa de trabalho temporário, ou constante do próprio contrato de trabalho que tenha com essa empresa.

Se o trabalhador temporário tiver sido cedido a empresa utilizadora estabelecida em Portugal, mas dever executar trabalho no âmbito de uma prestação transnacional de serviços em Estado diferente, a empresa utilizadora tem de informar a empresa de trabalho temporário desse facto, antes do início do trabalho. Caso não seja observado esse dever de informação, o trabalhador considera-se destacado, pela empresa de trabalho temporário com a qual tem a relação de trabalho, no território do Estado onde se encontra a executar o trabalho.

Os trabalhadores contratados por empresas de trabalho temporário estabelecidas em Portugal que prestam atividade noutro Estado têm direito às condições de trabalho acima descritas, previstas para os trabalhadores de empresas de trabalho temporário de outro Estado que destacam os seus trabalhadores em Portugal no âmbito de cedência a empresa utilizadora portuguesa, sem prejuízo do regime mais favorável da lei aplicável ou do contrato.

(8) Condições de alojamento dos trabalhadores, quando fornecidas pelo empregador aos trabalhadores afastados do seu local de trabalho habitual – uma nova garantia para os trabalhadores destacados, estabelecida na Diretiva Revista relativa ao destacamento de trabalhadores, impõe ao empregador o dever de assegurar aos trabalhadores destacados as mesmas condições de alojamento exigidas pela legislação ou prática nacionais para os trabalhadores permanentes da empresa de acolhimento, quando enviados para um local diferente do seu local de trabalho habitual.

Em Portugal – As empresas prestadoras de serviços, de outro Estado, que destaquem trabalhadores para o nosso país têm obrigação de proporcionar a esses trabalhadores

condições de alojamento quando este alojamento for disponibilizado pelo empregador, com base na igualdade de tratamento, conforme resulte da lei e/ou de eventual instrumento de regulamentação coletiva de eficácia geral aplicável. Deve entender-se que, caso o alojamento não seja disponibilizado pelo empregador, o trabalhador terá direito – como sucederia se se tratasse de uma transferência temporária de local de trabalho determinada pelo empregador em território português – a que a entidade patronal lhe custeie as despesas decorrentes do acréscimo de custos por si suportados com o alojamento na sequência do destacamento desse trabalhador para Portugal, salvo se esse direito tiver sido afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O trabalhador destacado beneficiará, em todo o caso, de regime que lhe seja eventualmente mais favorável nesta matéria, constante da lei competente para regular o contrato de trabalho entre o trabalhador e a empresa que o destaca para Portugal, ou constante do próprio contrato.

O trabalhador contratado por empresa estabelecida em Portugal que preste atividade no território de outro Estado tem direito, em matéria de alojamento, às condições de trabalho acabadas de descrever, podendo, em todo o caso, beneficiar de regime mais favorável constante da lei aplicável do Estado de destacamento, da lei escolhida pelas partes para regular o contrato, ou constante do próprio contrato.

(9) Subsídios ou reembolso das despesas de viagem, alimentação e alojamento dos trabalhadores fora de casa por razões profissionais – o empregador reembolsará as despesas de viagem, alimentação e alojamento de um trabalhador destacado de acordo com a legislação e práticas nacionais aplicáveis às relações laborais no Estado-Membro de origem. Os montantes devidos (ou as despesas reembolsáveis) pelo empregador em relação às despesas de viagem, de alimentação e de alojamento não são considerados como parte da remuneração.

Em Portugal – Sem prejuízo de regime mais favorável constante de lei aplicável ao contrato de trabalho ou do próprio contrato de trabalho, o trabalhador destacado em Portugal em direito, com base na igualdade de tratamento, às condições de trabalho previstas na lei e em instrumentos de regulamentação coletiva de eficácia geral aplicável que respeitem a subsídios, abonos ou reembolsos destinados a cobrir exclusivamente as despesas de viagem, de alimentação e de alojamento efetuadas por trabalhadores destacados que tenham de se deslocar de e para o seu local de trabalho habitual de destacamento em Portugal ou que sejam enviados temporariamente para outro local de trabalho.

O trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal que preste atividade no território de outro Estado tem direito às mesmas condições acabadas de descrever, sem prejuízo de regime mais favorável do Estado de destino/destacamento, constante da lei escolhida pelas partes para regular o contrato, ou das próprias disposições do contrato.

Importante!!!
O empregador que procede ao destacamento de um trabalhador deve assegurar-lhe condições de trabalho não discriminatórias em comparação com as garantidas aos trabalhadores permanentes do país de acolhimento. Isto significa que um trabalhador destacado está efetivamente sujeito à legislação laboral do país do seu emprego permanente (o contrato de trabalho com o seu empregador mantém-se em vigor durante o destacamento), bem como à legislação do país para onde foi destacado. Se a regulamentação legal diferir, o empregador deve assegurar as condições de trabalho mais favoráveis ao trabalhador.

4.2. Informação dos trabalhadores destacados

Em conformidade com o artigo 4.º da Diretiva 91/533/CEE relativa à obrigação do empregador de informar os trabalhadores sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho, antes de destacar um trabalhador para trabalhar noutro Estado, o empregador deve fornecer as seguintes informações escritas:

(i) o período de duração do contrato de trabalho no estrangeiro;

(ii) a moeda em que será paga a remuneração;

(iii) se for caso disso, as prestações em dinheiro ou em espécie decorrentes do trabalho prestado no estrangeiro;

(iv) se for caso disso, as condições de repatriamento do trabalhador.

É de notar que a Diretiva (UE) 2019/1152 sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia deve ser transposta até 1 de agosto de 2022 (esta Diretiva substituirá a Diretiva 91/533/CEE acima referida) e, em conformidade com o seu artigo 7º, antes de destacar um trabalhador para o estrangeiro, a entidade patronal deve fornecer-lhe informações escritas sobre:

(i) o país ou países onde o trabalho deve ser prestado e a sua duração prevista;

(ii) a moeda em que será paga a remuneração;

(iii) a remuneração a que o trabalhador tem direito de acordo com a legislação aplicável no Estado-Membro de acolhimento;

(iv) se aplicável, as prestações pecuniárias ou em espécie decorrentes do trabalho prestado;

(v) se aplicável, eventuais subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, alojamento e alimentação;

(vi) a ligação para o sítio Web nacional único oficial criado pelo Estado-Membro de acolhimento, contendo informações sobre as regras de direito do trabalho aplicáveis aos trabalhadores destacados;

(vii) informações sobre se o repatriamento está previsto e, em caso afirmativo, as condições que regem tal repatriamento.

Importante!!!

Cabe ao empregador que procede ao destacamento averiguar que condições de trabalho e garantias é que devem ser aplicadas no país de acolhimento. Esta é uma obrigação do empregador. Tem o direito de obter todas as informações necessárias dos seus parceiros comerciais, representantes da empresa para onde envia os seus trabalhadores. No caso de destacamento de trabalhadores temporários, o empregador recetor deve ser ativo e fornecer-lhe, como empregador que procede ao destacamento, todas as informações relevantes.

Nos termos do artigo 5.º da Diretiva de Execução 2014/67/UE, os Estados-Membros de acolhimento têm a obrigação de criar e manter atualizado um sítio Web nacional contendo as informações sobre as condições de trabalho e emprego aplicáveis aos trabalhadores destacados no seu território. Esta informação deve ser disponibilizada gratuitamente, de forma clara, transparente, abrangente e facilmente acessível, à distância e por meios eletrónicos e em formatos e de acordo com as normas de acessibilidade da web que garantam o acesso a pessoas com deficiência. O sítio Web deve incluir, sempre que possível, ligações a sítios Web existentes e outros pontos de contacto, em particular, os parceiros sociais relevantes.
Cada Estado-Membro da UE deve ter, pelo menos, um ponto de contacto para fornecer informações detalhadas sobre o destacamento de trabalhadores no estrangeiro. Esses pontos de contacto devem também cooperar e trocar informações, controlar as condições de trabalho durante o destacamento e tomar medidas subsequentes em caso de suspeita de qualquer violação das regras. As ligações para o ponto de contacto de cada país específico e as suas informações estão disponíveis aqui:
http://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_en.htm?topic=work&contacts=id-611492.

Em Portugal – A Autoridade para as Condições do Trabalho é responsável pela disponibilização de informações sobre as condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores destacados em Portugal. Todas as informações necessárias e relevantes, bem como os dados de contacto das pessoas que podem fornecer informações adicionais ou ajuda, estão disponíveis no sítio Web desta instituição: https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Destacamentodetrabalhadores/Paginas/default.aspx.

4.3. Parceiros sociais e contratação coletiva

Embora as Diretivas sobre o destacamento não obriguem diretamente os parceiros sociais – Associações sindicais e Associações de empregadores – a participar nos processos relacionados com o destacamento, o seu papel é muito importante.

Os trabalhadores destacados podem solicitar informações e aconselhamento às Associações Sindicais quer na empresa de origem, quer na empresa de acolhimento. A atividade e o grau de envolvimento das Associações Sindicais nos diferentes Estados e nas diversas empresas diferem consideravelmente. Não fique surpreendido se não houver qualquer Associação Sindical ativa junto de uma empresa. Nesse caso, contacte diretamente as Associações Sindicais que operam a nível setorial, territorial ou mesmo nacional. Os dados de contacto dos sindicatos estão normalmente disponíveis na Internet e deve procurá-los. Pode contactar a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) para solicitar essa informação: https://www.dgert.gov.pt/. Pode também procurar informações e contactos no sítio Web da *European Trade Union Confederation*, ativa ao nível da União Europeia: https://www.etuc.org/en.

Em Portugal – Os sindicatos podem operar ao nível da empresa e/ou do setor profissional, bem como nos contextos local, regional e nacional.

Algumas das associações sindicais e de empregadores mais significativas são as seguintes:

(i) Associações sindicais:

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN): http://www.cgtp.pt/

União Geral dos Trabalhadores: https://www.ugt.pt/

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas: https://www.fiequimetal.pt/

União dos Sindicatos Independentes: https://www.usi.pt/

(ii) Associações de empregadores:

Confederação Empresarial de Portugal: https://cip.org.pt/

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal: https://ccp.pt/

Confederação do Turismo de Portugal: https://www.ctp.org.pt/

Confederação dos Agricultores de Portugal: https://www.cap.pt/

Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário: https://www.cpci.pt/

Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas: https://www.cppme.pt/

Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Eletromecânicas: https://www.aneme.pt/site/

Associação dos Industriais Metalúrgicos Metalomecânicos e Afins de Portugal: https://www.metalportugal.pt/

(iii) Comissões de trabalhadores:

Os trabalhadores podem ainda constituir comissões de trabalhadores, que os representam no contexto da empresa.

Contratação Coletiva. Conforme exigido pela Diretiva, serão aplicadas aos trabalhadores destacados (exceto aos trabalhadores temporários que estão sujeitos a todas as convenções coletivas em vigor na empresa de acolhimento) as convenções coletivas às quais tenha sido conferida aplicabilidade geral por parte das autoridades nacionais competentes.

Quando não existam mecanismos de atribuição de eficácia geral às convenções coletivas, ou em acréscimo a tais sistemas, os Estados-Membros podem impor o respeito pelas convenções coletivas ou decisões arbitrais que produzam um efeito geral sobre todas as empresas semelhantes que pertencem ao setor ou à profissão em causa e que sejam abrangidas pelo seu âmbito de aplicação territorial e/ou pelas convenções coletivas celebradas pelas organizações de parceiros sociais mais representativas no plano nacional e aplicadas em todo o território nacional.

O país de acolhimento deve determinar quais as convenções coletivas que satisfazem os critérios acima referidos e que devem, por isso, ser aplicáveis aos trabalhadores destacados. Estas informações devem ser publicadas no sítio Web nacional oficial, contendo informações sobre as condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores destacados. Os Estados-Membros, contudo, não têm qualquer obrigação de publicar os textos ou resumos dessas convenções coletivas. Por conseguinte, não deixe de contactar não só o empregador de acolhimento, mas também as Associações Sindicais, em particular aquelas que operam no país do empregador de acolhimento, sobre esta questão em cada caso específico.

Em Portugal – As portarias de extensão permitem alargar o âmbito de aplicação subjetivo das convenções coletivas, levando a que estas se apliquem a trabalhadores e empregadores que não são membros das associações outorgantes. Os trabalhadores destacados em Portugal terão direito, neste caso, em relação às matérias referidas no artigo 7.º do Código do Trabalho, às condições mais favoráveis que constem de convenções coletivas que tenham sido objeto de extensão.

Sabia que?

O empregador que procede ao destacamento pode ser contactado pelas Associações Sindicais do Estado-Membro de acolhimento para participar numa negociação coletiva sobre as condições de trabalho dos trabalhadores destacados. Por conseguinte, a Diretiva 2014/67/UE permite ao Estado-Membro de acolhimento exigir a designação de uma pessoa de contacto através da qual os parceiros sociais relevantes podem procurar participar em negociações coletivas no Estado-Membro de acolhimento.

4.4. Normas de Segurança social aplicáveis aos trabalhadores destacados

Os trabalhadores destacados para prestar trabalho temporariamente noutro Estado-Membro da UE continuam a utilizar o sistema de segurança social do país em que estiveram empregados antes do destacamento – pagam contribuições para a segurança social e têm direito a prestações de segurança social.

O trabalhador destacado para outro Estado-Membro da UE mantém normalmente a segurança social no país do seu emprego permanente, desde que o período de destacamento para outro Estado não exceda 24 meses e desde que o trabalhador não tenha sido destacado para esse Estado a fim de substituir outro trabalhador.

O empregador que destacar um trabalhador para trabalhar noutro Estado deve solicitar o Certificado especial A1, que é emitido pela autoridade de segurança social do país onde o trabalhador esteja inscrito. O certificado A1 confirma que o trabalhador destacado foi inscrito no sistema de segurança social do país do empregador e que não tem de pagar quaisquer contribuições no país de acolhimento.

O certificado A1 não é, por si só, uma autorização para destacar um trabalhador. Apenas confirma que o trabalhador destacado continua a participar no sistema de segurança social do Estado do seu emprego permanente.

Importante!!!
O certificado A1 é, em todos os casos, da responsabilidade do empregador que envia um trabalhador destacado. Entretanto, o Certificado A1 é emitido em formato papel, sendo normalmente entregue uma cópia ao trabalhador.

Em Portugal – A autoridade que emite o Certificado A1 é a Segurança Social. Mais informação em https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index_pt.htm#a1form e https://www.seg-social.pt/documents/10152/14971/N49_destacamento_trabalhadores_portugal_outros_paises/8cc3f642-e286-4ef1-8210-d86bb3833a0b.

Assistência Médica. Se for necessária assistência médica no país de acolhimento, o trabalhador destacado pode obtê-la da mesma forma que qualquer outro trabalhador desse país. Os trabalhadores destacados têm acesso, em Portugal, ao Serviço Nacional de Saúde, nas mesmas condições dos cidadãos nacionais, através do Cartão Europeu de Seguro de Doença ou Certificado Provisório de Substituição. Para mais informaçoes, veja-se o ponto 1.5 do "Manual de acolhimento no acesso ao sistema de saúde de cidadãos estrangeiros", disponível em https://www.sns.gov.pt/wp-content/uploads/2017/03/CHLeiria_CidadaosEstrangeiros_ManualAcolhimento.pdf.

4.5. COVID-19 e trabalhadores destacados

Após o surto da pandemia da COVID-19, a Comissão Europeia delineou a informação relevante para os trabalhadores móveis – "COVID-19 informação para trabalhadores

fronteiriços e trabalhadores destacados"[1]. No que diz respeito aos trabalhadores destacados, este documento assinala que, independentemente da situação da COVID-19, todas as garantias de emprego para os trabalhadores destacados continuam a aplicar-se durante o destacamento. No entanto, todos os trabalhadores destacados devem cumprir as restrições impostas no país de acolhimento em resultado da COVID-19 (por exemplo, isolamento, teletrabalho, etc.).

COVID-19 e restrições em Portugal

As medidas em matéria laboral e de entrada e permanência de estrangeiros em Portugal têm vindo a variar desde março de 2020. Em termos laborais, já vigorou o teletrabalho obrigatório, sendo em final de janeiro de 2022 meramente recomendado. As medidas aplicáveis nestas matérias são regularmente publicadas no site https://covid19estamoson.gov.pt/#.

5. Inspeções pelas autoridades competentes

A Diretiva de Execução (2014/67/UE) estabelece que a coordenação entre as autoridades competentes dos Estados-Membros e a cooperação a nível europeu no combate à fraude relacionada com o destacamento de trabalhadores deve ser reforçada. A Diretiva de Execução visa melhorar a implementação, a aplicação e a execução da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores. Para este efeito, é utilizado o Sistema de Informação do Mercado Interno (IMI). O IMI desempenha um papel fundamental no apoio ao reforço da cooperação administrativa subjacente à Diretiva.

Importante!!!

O Sistema de Informação do Mercado Interno (IMI) só pode ser utilizado por **utilizadores registados**, ou seja, apenas por representantes das autoridades nacionais competentes.

Os princípios gerais da assistência mútua das autoridades competentes dos Estados-Membros são descritos no artigo 6.º, que também introduz prazos legais para a resposta aos pedidos de informação. O artigo 7.º descreve os papéis do Estado-Membro de acolhimento e do Estado-Membro de estabelecimento no âmbito da cooperação administrativa. Para ajudar a garantir a aplicação, o Capítulo VI da Diretiva prevê a assistência mútua entre autoridades, quando necessário, para notificar decisões e cobrar sanções administrativas e/ou multas, através do que é referido como um instrumento uniforme gerado através do sistema IMI.

A Autoridade Europeia do Trabalho (ELA) também participa no controlo do destacamento

[1] https://europa.eu/youreurope/citizens/files/Covid_FrontierPostedWorkers_en.pdf.

de trabalhadores, na coordenação da cooperação transfronteiriça e nas inspeções conjuntas. A ELA visa facilitar a informação sobre os direitos dos trabalhadores e apoiar a cooperação entre os Estados-Membros na aplicação transfronteiriça da legislação pertinente da União. Para mais informações sobre a ELA, veja-se: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-07/LT_Guidelines-for-concerted-and-joint-inspections.pdf.

Em Portugal – O cumprimento da legislação laboral, incluindo a relativa ao destacamento, é controlado pela Autoridade para as Condições de Trabalho. A esta cabe avaliar o cumprimento das normas relativas a destacamento de trabalhadores e cooperar com os serviços de fiscalização das condições de trabalho de outros Estados-Membros do espaço económico europeu, em especial no que respeita aos pedidos de informação neste âmbito. Para mais informações, veja-se: https://www.act.gov.pt/(PT-PT)/CENTROINFORMACAO/DESTACAMENTOTRABALHADORES/Paginas/default.aspx.

6. Sanções

A Diretiva 2014/67/UE impõe aos Estados-Membros a criação de mecanismos adequados e eficazes de controlo e monitorização, numa base não discriminatória e proporcional. Prevê igualmente que os Estados-Membros devem dispor de sanções aplicáveis em caso de infração às disposições nacionais adotadas nos termos da Diretiva e que devem tomar todas as medidas necessárias para garantir a sua aplicação e cumprimento. As sanções previstas devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas.

Em Portugal – A violação das condições de trabalho dos trabalhadores destacados faz incorrer o responsável em responsabilidade contraordenacional. As coimas por incumprimento de normas laborais podem variar consoante a gravidade da contraordenação, bem como em função do volume de negócios da empresa, tendo o valor concreto a fixar ainda outras circunstâncias em consideração.

7. Mais informação

1. Informação oficial da Comissão Europeia sobre trabalhadores destacados: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471

2. Gabinetes e autoridades nacionais de ligação: https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_en.htm?topic=work&contacts=id-611492

3. Autoridade para as Condições de Trabalho – Portugal:
https://www.act.gov.pt/(PT-PT)/CENTROINFORMACAO/DESTACAMENTOTRABALHADORES/Paginas/default.aspx

4. Destacamento de trabalhadores junto dos tribunais nacionais:
https://www.etui.org/publications/books/posting-of-workers-before-national-courts

5. Projeto Internacional STEP UP – "Stepping up the European cooperation and communication among Public & Private organizations for the PROTECTION of posted worker's rights":
https://stepup-protection.com/about-project/

Esta cópia é gratuita

A responsabilidade exclusiva do presente texto recai sobre os seus autores. A Comissão Europeia não é responsável por qualquer uso que possa ser feito da informação contida neste documento.

UNIVERSITÀ DI PARMA

SNSPA ŞCOALA NAŢIONALĂ DE STUDII POLITICE ŞI ADMINISTRATIVE

UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

UNIVERSIDAD DE GRANADA

VILNIUS UNIVERSITETAS 1579 UNIVERSITAS VILNENSIS Vilnius University

Funded by the European Union