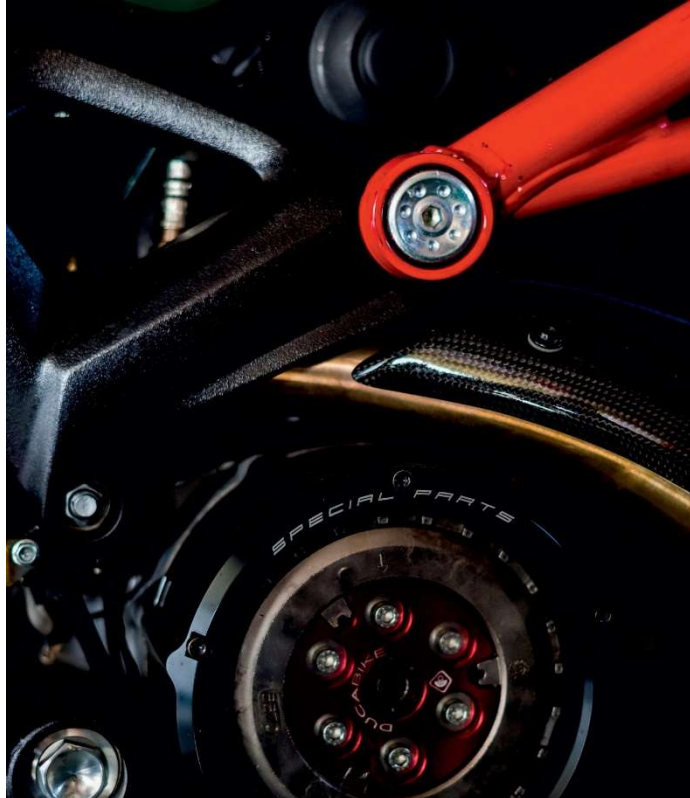




DESTACAMENTO DE TRABALHADORES

GUIA PRÁTICO
Para trabalhadores



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, continuam 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/po-sted-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).

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.

3. Atos jurídicos da União Europeia e 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.

4. Condições de Trabalho e garantias no país de acolhimento

As condições de trabalho definidas na Diretiva dos trabalhadores destacados têm de ser asseguradas a estes trabalhadores 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!

Nos termos da Diretiva 2014/67/EU, o Estado-Membro de acolhimento não tem a obrigação 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 condições de segurança e saúde no trabalho, bem como 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 carácter 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 mesmos 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, informam 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 – esta 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 quando comparadas 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.

5. Informação dirigida aos trabalhadores destacados

O trabalhador terá o estatuto de trabalhador destacado durante o período de destacamento e terá direito a todos os direitos e condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores do país de acolhimento. A entidade patronal é a entidade responsável por assegurar aos trabalhadores destacados todas as garantias e direitos referidos acima.

Sabia que...?

Cabe ao empregador que procede ao destacamento averiguar que condições de trabalho e garantias 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 e representantes da empresa para onde envia os seus trabalhadores. No caso de destacamento de trabalhadores temporários, o empregador recetor deve ser ativo e fornecer ao 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 respetivas 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](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Destacamentodetrabalhadores/Paginas/default.aspx).

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.

6. 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. Pode contactar a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) para solicitar essa informação: <https://www.dgert.gov.pt/>, ou 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.

É provável que, durante o período de destacamento, o trabalhador seja contactado por um representante do sindicato ou comissão de trabalhadores da empresa de acolhimento, que estará em posição de fornecer informações úteis, conselhos e assistência. O trabalhador deve também ser ativo, devendo procurar contactos com representantes dos trabalhadores e consultá-los sobre todas as questões de interesse.

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.

7. Normas de segurança social aplicáveis a trabalhadores destacados

Os trabalhadores destacados para prestar trabalho temporariamente noutro Estado-Membro da UE permanecem sob a alçada do sistema de segurança social do seu país de origem – mantêm as contribuições para a segurança social e igualmente o seu 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 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 é, em todos os casos, da responsabilidade do empregador que envia um trabalhador destacado. O documento 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. Em caso de necessidade de assistência médica no país de acolhimento, o trabalhador destacado poderá obtê-la da mesma forma que qualquer outro trabalhador desse país. Os trabalhadores destacados têm igualmente 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 informações, 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.

O acesso à assistência médica no país de acolhimento é assegurada pelo documento na posse do trabalhador - o Cartão Europeu de Seguro de Doença. Em Portugal, este documento é emitido pela Segurança Social. Mais informações: <https://eportugal.gov.pt/en/servicos/requerer-o-cartao-europeu-de-seguro-de-doenca-da-seguranca-social>

Importante!!!

Se ainda não obteve o seu Cartão Europeu de Seguro de Doença, poderá apresentar o seu Documento portátil A1 para obter assistência médica em qualquer outro Estado Membro da UE. Se também não possuir este documento, então deverá contactar a autoridade competente do seu Estado imediatamente.

8. COVID-19 e trabalhadores destacados

Após o surto da pandemia 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:

- 1) 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 resultantes da COVID-19 (por exemplo, isolamento, teletrabalho, etc.);
- 2) se houver necessidade de prestações de segurança social devido à COVID-19, essas prestações são concedidas no Estado-Membro onde são pagas as contribuições para a segurança social, e não no Estado-Membro de acolhimento;
- 3) se o trabalhador tiver sido enviado para trabalhar noutro Estado-Membro antes da eclosão da COVID-19, o período do seu destacamento continuará conforme indicado no Documento portátil A1 e terá cobertura de seguro no Estado-Membro do seu emprego permanente;

Importante!!! Caso o trabalhador destacado saia temporariamente do Estado de acolhimento durante o seu destacamento e pretenda regressar ao local de trabalho (por exemplo, após uma visita temporária ao local da sua residência ou férias noutro Estado), poderá estar sujeito a restrições de prevenção à COVID-19 em vigor no país de acolhimento naquele momento (por exemplo, restrições nacionais à entrada no país de pessoas que chegam de outros Estados ou de regiões afetadas). Assim, antes de sair do Estado-Membro de acolhimento, deve informar-se junto das autoridades competentes se terá oportunidade de regressar. No entanto, se lhe for recusada a entrada no Estado e, como resultado, não puder

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

continuar o trabalho destacado, o seu empregador permanente deve entrar em contacto com a autoridade que emitiu o Certificado A1.

- 4) se é trabalhador destacado e planeia iniciar as suas atividades após o fim da pandemia, o início do seu período de destacamento poderá ser adiado devido às restrições de entrada no país impostas por determinados Estados. Nesse caso, o seu empregador deve contactar a autoridade competente do Estado-Membro que emitiu o seu documento portátil A1 para obter instruções adicionais.

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/#>.

9. Proteção dos direitos dos trabalhadores destacados

Os Estados-Membros devem assegurar a existência de mecanismos eficazes para que os trabalhadores destacados possam apresentar queixas diretamente contra os seus empregadores, bem como o seu direito de instaurar processos judiciais ou administrativos, também no Estado-Membro de acolhimento. Os Estados-Membros devem permitir que os Sindicatos e outros terceiros participem, em nome ou em apoio dos trabalhadores destacados ou do seu empregador e, com a sua aprovação, em quaisquer processos judiciais ou administrativos com o objetivo de reclamar os direitos ou obrigações decorrentes das Diretivas de destacamento de trabalhadores.

Em Portugal os trabalhadores destacados têm a opção de se proteger da violação de quaisquer dos seus direitos através da apresentação de uma reclamação junto das Autoridades para as Condições do Trabalho ou através da proposição de uma ação junto tribunais. A autoridade inspetiva pode avaliar a responsabilidade por infrações administrativas da empresa e dos seus representantes, mas também tem poderes para determinar uma atuação em conformidade com a lei. Se surgir um litígio, os tribunais do trabalho são exclusivamente responsáveis pela resolução de litígios laborais individuais ou coletivos. Estes tribunais encontram-se divididos em função dos critérios previstos na lei, em particular em função da matéria, território, valor da causa e hierarquia. Os trabalhadores podem ser representados por advogados da sua escolha, pelo Ministério Público ou por um patrono oficioso (no caso de terem acesso a apoio judiciário, que está relacionado com a situação financeira do trabalhador).

10. 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-points/index_en.htm?topic=work&contacts=id-611492 contact-
3. Autoridade para as Condições de Trabalho – Portugal:
[https://www.act.gov.pt/\(PT-PT\)/CENTROINFORMACAO/DESTACAMENTOTRABALHADORES/Paginas/default.aspx](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.



ȘCOALA NAȚIONALĂ DE STUDII
POLITICE ȘI ADMINISTRATIVE



UNIVERSIDADE
CATOLICA
PORTUGUESA



UNIVERSIDAD
DE GRANADA



Vilnius
University



Funded by
the European Union