



Pretende trabalhar noutro
Estado-Membro da UE?
Saiba quais são os seus direitos!



Pretende trabalhar noutro Estado-Membro da UE?

Saiba quais são os seus direitos!

Comissão Europeia

Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades
Unidade E.3

Conclusão do manuscrito: Maio de 2006

O conteúdo da presente publicação não reflecte necessariamente a opinião ou a posição da Comissão Europeia, Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades.

Se estiver interessado em receber a *newsletter* «Esmail» da Direcção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades, envie um *e-mail* para empl-esmail@ec.europa.eu A *newsletter* é publicada regularmente em alemão, francês e inglês.

***Europe Direct é um serviço que o/a ajuda a encontrar
respostas às suas perguntas sobre a União Europeia***

**Número verde único (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Alguns operadores de telecomunicações móveis não autorizam o acesso a números 00 800 ou poderão sujeitar estas chamadas telefónicas a pagamento.

Encontram-se disponíveis numerosas outras informações sobre a União Europeia na rede Internet, via servidor Europa (<http://europa.eu>)

Uma ficha bibliográfica figura no fim desta publicação

Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2006

ISBN 92-79-01895-7

© Comunidades Europeias, 2006

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte

Printed in Belgium

IMPRESSO EM PAPEL BRANQUEADO SEM CLORO

Índice

Introdução	5
Disposições comunitárias em matéria de livre circulação de trabalhadores	7
1. As disposições sobre livre circulação de trabalhadores aplicam-se ao meu caso? Sou um trabalhador abrangido pelo artigo 39.º do Tratado CE?	7
2. Quais os direitos conferidos pela livre circulação de trabalhadores?	8
3. Em que países posso invocar as disposições relativas à livre circulação de trabalhadores?	9
4. Qual a minha situação se sou um trabalhador destacado?	10
Acesso ao emprego	11
5. E se quiser procurar emprego noutro país?	11
6. Tenho livre acesso ao mercado de emprego?	12
7. Que acontece se tiver obtido as minhas qualificações profissionais noutro Estado-Membro?	12
8. E se quiser trabalhar no sector público de outro Estado-Membro?	13
Igualdade de tratamento	15
9. Quais os meus direitos comparativamente aos nacionais do Estado-Membro de acolhimento?	15
10. Quais são as regalias sociais?	15
11. E os benefícios fiscais?	16
12. Benefício de outros direitos em termos de igualdade de tratamento?	16
13. E se trabalho num Estado-Membro mas resido noutro?	16
Direito de entrada e residência	17
14. Se me desloco a outro país para trabalhar, que formalidades tenho de cumprir para entrar no território desse país e aí residir?	17
15. Que acontece se perder o emprego ou frequentar cursos de formação no Estado-Membro de acolhimento?	18
16. E se residir por um período prolongado no Estado-Membro de acolhimento?	18

17. A minha entrada e residência no Estado-Membro de acolhimento estão sujeitas a algumas restrições?	19
Os seus familiares	21
18. Que familiares podem acompanhar-me ou juntar-se a mim no Estado-Membro de acolhimento?	21
19. Quais as formalidades administrativas que esses familiares devem cumprir para entrarem e residirem no Estado-Membro de acolhimento?	22
20. Os meus familiares também têm direito a residência permanente?	23
21. Que acontece se me divorcio (anulação de casamento ou dissolução de parceria registada), morro ou me transfiro para outro país? Podem os meus familiares permanecer no Estado-Membro de acolhimento?	23
22. Que outros direitos têm os meus familiares? Também podem trabalhar no Estado-Membro de acolhimento?.....	25
Alargamento: medidas transitórias	27
23. Quais são as medidas transitórias?	27
24. Até quando serão aplicadas as medidas transitórias?	28
25. E relativamente ao próximo alargamento à Roménia e à Bulgária? ..	29
Nacionais de países terceiros	31
26. Qual a situação dos nacionais de países terceiros? Também eles têm direito à livre circulação e igualdade de tratamento?.....	31
Direitos de segurança social	33
27. Que acontece aos meus direitos de segurança social quando me desloco para outro país para trabalhar?	33
Como exercer os seus direitos	35
28. Que posso fazer se as autoridades nacionais ou o meu empregador não respeitarem os meus direitos enquanto trabalhador migrante?....	35
29. Qual o papel do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias? ..	36
30. Posso apresentar um caso ao Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias?	36
Fontes de informação	39

Introdução

A livre circulação de pessoas é uma das liberdades fundamentais consagradas no direito comunitário. Os cidadãos da UE podem deslocar-se para outro Estado-Membro para aí trabalhar ou prosseguir estudos, prestar ou receber serviços, criar uma empresa, fixar-se após a reforma ou, no caso de pessoas economicamente inactivas, simplesmente residir.

O presente guia descreve **unicamente** a situação jurídica de **pessoas que migram no território da União Europeia por motivos profissionais**. O seu objectivo é prestar-lhe informações sobre os seus direitos enquanto trabalhador migrante, sob a forma de perguntas e respostas facilmente compreensíveis.

Gostaria de trabalhar noutro Estado-Membro da UE? Trabalha num outro Estado-Membro e quer saber quais são os seus direitos comparativamente aos trabalhadores originários desse país? E se trabalha num país e reside noutro? O presente guia dar-lhe-á repostas a estas e a muitas outras perguntas.

O guia foi publicado no âmbito do *Ano Europeu da Mobilidade Profissional* (2006), organizado no intuito de dar a conhecer aos cidadãos as vantagens de trabalhar no estrangeiro.



2006 — Ano Europeu da Mobilidade
dos Trabalhadores

Disposições comunitárias em matéria de livre circulação de trabalhadores

A liberdade de circulação de trabalhadores existe desde a criação da Comunidade Europeia, em 1957. Está consagrada no artigo 39.º do Tratado CE e foi desenvolvida em vários instrumentos de direito derivado, dos quais se destacam:

- o Regulamento (CEE) n.º 1612/68 ⁽¹⁾;
- a Directiva 2004/38/CE ⁽²⁾. Esta directiva, expressão dos direitos conferidos pela cidadania da União, consolida e altera o anterior corpo legislativo em matéria de livre circulação de pessoas, incluindo os trabalhadores. Entrou em vigor em 30 de Abril de 2006.

O presente guia refere-se principalmente às disposições definidas nestes dois actos legislativos.

Existem outras disposições comunitárias que regem questões de importância crucial para os trabalhadores migrantes, designadamente o reconhecimento de qualificações e diplomas ⁽³⁾ e os direitos de segurança social ⁽⁴⁾. Será igualmente feita uma breve referência a estes dois temas.

O Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias desempenha um papel primordial neste domínio, ao interpretar e desenvolver a noção e as implicações desta liberdade. O presente guia fará, pois, referência à sua jurisprudência ⁽⁵⁾.

1. As disposições sobre livre circulação de trabalhadores aplicam-se ao meu caso? Sou um trabalhador abrangido pelo artigo 39.º do Tratado CE?

As disposições comunitárias em matéria de livre circulação de trabalhadores aplicam-se a *trabalhadores migrantes*, ou seja, dizem-lhe respeito se é cida-

⁽¹⁾ Regulamento (CEE) n.º 1612/68 do Conselho, de 15 de Outubro de 1968, relativo à livre circulação dos trabalhadores na Comunidade (JO L 257 de 19.10.1968).

⁽²⁾ Directiva 2004/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de Abril de 2004, relativa ao direito de livre circulação e residência dos cidadãos da União e dos membros das suas famílias no território dos Estados-Membros (JO L 158 de 30.4.2004).

⁽³⁾ Ver http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm.

⁽⁴⁾ Ver http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm.

⁽⁵⁾ Para mais informações sobre a jurisprudência do Tribunal de Justiça das CE em matéria de livre circulação de trabalhadores, ver a comunicação da Comissão «Livre circulação de trabalhadores: realização integral de benefícios e potencial» — COM(2002) 694 final, de 11 de Dezembro de 2002 e

http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm.

dão nacional de um dos Estados-Membros da União Europeia ou do espaço económico europeu (ver pergunta 3) e se desloca do seu país de origem para outro Estado-Membro (*o Estado-Membro de acolhimento*) para aí trabalhar. Estas disposições ser-lhe-ão igualmente aplicáveis se regressar ao seu país de origem após ter exercido o seu direito à livre circulação. Pelo contrário, não estará abrangido por essas mesmas disposições se nunca tiver feito uso desse direito.

A jurisprudência do Tribunal de Justiça define um trabalhador como uma pessoa que: *a)* efectua um trabalho autêntico e eficaz; *b)* sob a direcção de outra pessoa; *c)* pelo qual é remunerado. Esta definição lata abrange, por exemplo, qualquer pessoa que trabalhe 10 horas semanais, um estagiário, alguém cujo salário seja inferior ao nível mínimo de subsistência no país de acolhimento ou ao salário mínimo, etc. Os funcionários e os agentes do sector público são trabalhadores, tal como os desportistas profissionais.

Se é trabalhador independente, estudante, pensionista ou uma pessoa economicamente inactiva, está abrangido por outras disposições do direito comunitário ⁽⁶⁾.

2. Quais os direitos conferidos pela livre circulação de trabalhadores?

De uma forma geral, a livre circulação de trabalhadores implica:

- o direito de procurar emprego noutro Estado-Membro da UE;
- o direito de trabalhar noutro Estado-Membro;
- o direito de aí residir durante o período de emprego;
- o direito de ser acompanhado pela sua família;
- o direito de permanecer no Estado-Membro onde trabalhou;
- o direito a receber tratamento igual ao dispensado aos nacionais do Estado-Membro de acolhimento em termos de acesso ao emprego, condições laborais e todas as outras regalias susceptíveis de facilitar a sua integração nesse país.

⁽⁶⁾ Para mais informações sobre liberdade de circulação de pessoas em geral, consulte os seguintes endereços Internet: Prestação de serviços e emprego independente:

http://ec.europa.eu/internal_market/services/index_en.htm;

Estudantes: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_pt.htm;

Informação geral relativa à livre circulação de cidadãos da UE:

http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_en.htm e

http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/fsj_citizenship_intro_en.htm.

3. Em que países posso invocar as disposições relativas à livre circulação de trabalhadores?

As disposições comunitárias em matéria de livre circulação de trabalhadores aplicam-se nos 25 Estados-Membros da União Europeia. São eles:

Áustria	Grécia	Polónia*
Bélgica	Hungria*	Portugal
Chipre	Irlanda	Eslováquia*
República Checa*	Itália	Eslovénia*
Dinamarca	Letónia*	Espanha
Estónia*	Lituânia*	Suécia
França	Luxemburgo	Reino Unido
Finlândia	Malta	
Alemanha	Países Baixos	

A livre circulação de trabalhadores aplica-se também, em termos gerais, aos países do espaço económico europeu: Islândia, Listenstaine e Noruega (7).

Ao longo do presente guia, os termos «país», «Estado» ou «Estado-Membro» remetem sempre para os **28 países anteriormente mencionados**. Todos os outros Estados são referidos como «países terceiros».

No âmbito das disposições transitórias definidas no Tratado de Adesão, aplicam-se **certas restrições no acesso ao mercado de trabalho** a oito dos 10 Estados-Membros que aderiram à União Europeia em 1 de Maio de 2004 (países assinalados com «*»). Para mais informações, consultar o capítulo «Alargamento: medidas transitórias» (perguntas 23 a 25) e o guia específico publicado pela Comissão Europeia (8).

(7) Nestes países, são possíveis algumas excepções a certas disposições da Directiva 2004/38/CE relativa aos direitos de residência.

(8) Guia «Livre circulação de trabalhadores para e dos novos Estados-Membros — Como funcionará na prática?», disponível no seguinte endereço Internet:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm.

4. Qual a minha situação se sou um trabalhador destacado?

Os trabalhadores destacados constituem uma categoria específica. Contrariamente aos trabalhadores migrantes, os trabalhadores destacados são enviados para outro país para aí prestar um serviço e, uma vez este concluído, regressam ao seu país de origem, sem integrarem o mercado de trabalho do Estado-Membro de acolhimento. Para acautelar esta situação específica, foi adoptada uma directiva que define um conjunto de regras obrigatórias em matéria de protecção mínima a garantir no país de acolhimento pelos empregadores que destacam trabalhadores para o desempenho temporário de uma actividade nesse país ⁽⁹⁾.

⁽⁹⁾ Directiva 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:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm.

Acesso ao emprego

5. E se quiser procurar emprego noutro país?

Se é nacional de um Estado-Membro, tem direito a procurar emprego noutro Estado-Membro, recebendo dos serviços públicos de emprego a mesma assistência prestada aos nacionais desse país.

Se é candidato a um emprego, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça das CE, pode permanecer no Estado-Membro de acolhimento por um período razoável de tempo, suficiente para lhe permitir tomar conhecimento das ofertas de emprego e adoptar as medidas necessárias para ser contratado. Decorrido esse prazo, não poderá ser expulso desse Estado-Membro se provar que continua a procurar emprego e tem possibilidades reais de ser contratado (por exemplo, se tem entrevistas de emprego agendadas).

De acordo com a recente jurisprudência do Tribunal de Justiça das CE, os candidatos a emprego podem beneficiar de determinadas vantagens financeiras em igualdade de tratamento com os nacionais do Estado-Membro de acolhimento, sob reserva eventual da existência de uma «ligação genuína» entre o candidato a emprego e o mercado laboral desse Estado, exigindo, por exemplo, ao candidato a emprego que prove que aí procurou realmente trabalho durante um período razoável de tempo ⁽¹⁰⁾.

No portal Europeu da Mobilidade Europeia — EURES ⁽¹¹⁾ encontra informações úteis sobre oportunidades de emprego no espaço económico europeu. Aqui encontra esclarecimentos sobre as regras e os procedimentos ligados ao emprego nos Estados-Membros, dados práticos sobre condições de vida e de trabalho (custo de vida, impostos, direitos sociais, procura de mão-de-obra em diferentes sectores), bem como uma vasta base de dados sobre empregos vagos noutros países. Pode consultar igualmente o sítio Internet Europass ⁽¹²⁾ para saber como divulgar, de forma fácil e compreensível, as suas competências e qualificações em toda a Europa.

⁽¹⁰⁾ Ver acórdão do TJCE de 23 de Março de 2004, processo C-138/02, Collins.

⁽¹¹⁾ Ver <http://europa.eu/eures/>.

⁽¹²⁾ Ver <http://europass.cedefop.europa.eu/>.

6. Tenho livre acesso ao mercado de emprego?

Tem o direito de exercer uma actividade num outro Estado-Membro nas mesmas condições aplicáveis aos nacionais desse Estado, sem ser discriminado em razão da sua nacionalidade.

Aplica-se uma excepção ao acesso a determinados cargos do sector público, relativamente aos quais pode ser imposta uma condição de nacionalidade (ver pergunta 8).

Outra excepção diz respeito aos conhecimentos linguísticos: pode ser exigido um certo nível de conhecimentos linguísticos, desde que seja razoável e necessário para o emprego em questão. Pode ser este o caso, por exemplo, quando se trata de um emprego no sistema de ensino de outro Estado-Membro. No entanto, os empregadores não podem exigir uma única qualificação específica para atestar as competências do candidato. Ainda que certos empregos possam, em condições estritas, justificar a necessidade de elevados conhecimentos linguísticos, não se pode impor que a língua em questão seja a língua materna do candidato.

Não lhe pode ser exigida a obtenção de uma autorização de trabalho. Contudo, o acesso ao mercado de trabalho está sujeito a certas restrições aplicáveis aos nacionais de alguns dos Estados-Membros que aderiram à UE em 1 de Maio de 2004. Na prática, estas restrições podem obrigar à solicitação de uma autorização de trabalho (ver capítulo «Alargamento: medidas transitórias», perguntas 23 a 25).

7. Que acontece se tiver obtido as minhas qualificações profissionais noutro Estado-Membro?

Existe na UE um sistema geral de reconhecimento de qualificações e diplomas. Segundo este sistema, se estiver totalmente habilitado a exercer uma profissão regulamentada (isto é, uma profissão que não possa ser exercida sem determinadas qualificações profissionais específicas) num Estado-Membro, pode ver as suas qualificações reconhecidas noutro Estado-Membro. Contudo, se a formação ou a área de actividade da profissão em questão for muito diferente, o Estado-Membro de acolhimento pode exigir-lhe um período de adaptação ou a realização de um teste de aptidão. Em princípio, a escolha é sua. O reconhecimento automático de diplomas existe para apenas um pequeno número de profissões ⁽¹³⁾.

⁽¹³⁾ Para mais informações sobre as regras da Comunidade em matéria de reconhecimento de qualificações, consultar o seguinte endereço Internet:
http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm.

Em Setembro de 2005, foi adoptada uma nova directiva relativa ao reconhecimento de qualificações ⁽¹⁴⁾ com o objectivo de clarificar e simplificar as regras vigentes e, deste modo, facilitar a livre circulação de pessoas qualificadas entre os Estados-Membros.

8. E se quiser trabalhar no sector público de outro Estado-Membro?

Tal como foi já mencionado, os funcionários e os agentes do sector público são trabalhadores, o que significa que também se lhes aplicam as regras sobre livre circulação e o princípio de igualdade de tratamento.

Não obstante, existe uma excepção no que respeita ao **acesso ao sector público**: os cargos que envolvem o exercício de autoridade pública e a salvaguarda dos interesses gerais do Estado podem ser reservados para os nacionais do Estado-Membro de acolhimento. Aqui se incluem, por exemplo, funções específicas do Estado e órgãos análogos como as forças armadas, a polícia e outras forças de ordem pública, a magistratura, a administração fiscal ou o corpo diplomático. No entanto, nem todos os empregos nestas áreas pressupõem o exercício da autoridade pública e a responsabilidade pela salvaguarda dos interesses gerais do Estado. Por este motivo, estes critérios devem ser avaliados caso a caso, à luz da natureza das funções e responsabilidades do cargo.

À parte esta excepção, os concursos de recrutamento para cargos do sector público devem ser abertos a todos os cidadãos da UE.

A partir do momento em que é admitido no sector público de outro Estado-Membro, não pode receber um tratamento diferente do dispensado aos nacionais desse país no que respeita a outros aspectos do acesso às funções e às condições de trabalho. Por exemplo, se tiver adquirido experiência profissional comparável no sector público de outro Estado-Membro, esta deve ser considerada como se tivesse sido obtida no Estado-Membro de acolhimento ⁽¹⁵⁾.

⁽¹⁴⁾ Directiva 2005/36/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de Setembro de 2005, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais (JO L 255 de 30.9.2005). A directiva tem de ser transposta para o direito nacional até Outubro de 2007.

⁽¹⁵⁾ Para obter respostas mais detalhadas a perguntas relacionadas com o sector público, consultar a comunicação da Comissão intitulada «Livre circulação de trabalhadores: realização integral de benefícios e potencial» — COM(2002) 694 final, de 11 de Dezembro de 2002, no seguinte endereço Internet:

http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm.



2006 — Ano Europeu da Mobilidade
dos Trabalhadores

Igualdade de tratamento

9. Quais os meus direitos comparativamente aos nacionais do Estado-Membro de acolhimento?

Se é trabalhador migrante, tem de receber exactamente o mesmo tratamento dispensado aos seus colegas nacionais do país em que trabalha. Não pode ser discriminado em razão da sua nacionalidade. O princípio de igualdade de tratamento aplica-se especialmente:

- 1) ao acesso ao emprego (ver pergunta 5);
- 2) a todas as condições de trabalho, nomeadamente em matéria de remuneração, de despedimento e de reintegração profissional;
- 3) ao acesso a regalias sociais e benefícios fiscais.

Este direito à não discriminação com base na nacionalidade aplica-se não apenas a situações de discriminação directa, mas também a regras neutras que, não sendo objectivamente justificadas e proporcionais ao seu objectivo, podem intrinsecamente afectar os trabalhadores migrantes, mais do que os trabalhadores nacionais, e susceptíveis, portanto, de colocar os trabalhadores migrantes em desvantagem específica. Chama-se a isto «discriminação indirecta», a qual pode, por exemplo, decorrer da imposição de uma condição de residência ou duração de residência.

10. Quais são as regalias sociais?

O Tribunal de Justiça decidiu que as regalias sociais são todas as regalias que, independentemente da existência de um contrato, são em geral concedidas aos trabalhadores nacionais, em primeiro lugar devido ao seu estatuto efectivo de trabalhadores ou devido ao simples facto de residirem no território nacional, e cujo alargamento aos trabalhadores nacionais de outros Estados-Membros é susceptível de facilitar a mobilidade desses trabalhadores na Comunidade.

Estas regalias incluem, por exemplo, reduções para grandes famílias nas tarifas de transportes públicos, abonos de família, pagamentos de funeral e rendimento mínimo garantido.

11. E os benefícios fiscais?

Os trabalhadores migrantes têm direito aos mesmos benefícios fiscais concedidos aos trabalhadores nacionais. Por exemplo, se o Estado-Membro de acolhimento permitir reduções fiscais relativas às contribuições para uma pensão profissional ou um seguro privado de doença e invalidez, deve também autorizar reduções equivalentes em relação às contribuições pagas por um trabalhador migrante no seu Estado-Membro de origem.

12. Benefício de outros direitos em termos de igualdade de tratamento?

A igualdade de tratamento aplica-se também ao acesso à formação, à filiação em sindicatos e ao exercício dos direitos sindicais, e à habitação.

13. E se trabalho num Estado-Membro mas resido noutro?

Se é trabalhador fronteiriço, tem direito a todas as vantagens conferidas aos trabalhadores migrantes no Estado-Membro em que está empregado. Tem também direito às regalias sociais concedidas aos trabalhadores nacionais, mesmo que aí não resida. Pode também invocar o direito à igualdade de tratamento em matéria de fiscalidade. A título de exemplo, as disposições que determinam uma tributação mais favorável aos casais do que às pessoas solteiras devem ser-lhe aplicáveis do mesmo modo que aos casais em situação análoga no Estado-Membro em que trabalha, e não podem estar condicionadas à obrigação de residência de ambos os membros do casal no Estado de emprego.

Podem aplicar-se regras específicas aos trabalhadores fronteiriços no que respeita a determinadas prestações de segurança social ⁽¹⁶⁾.

⁽¹⁶⁾ Para mais informações, consultar o guia «As disposições comunitárias em matéria de segurança social: os seus direitos quando se desloca no interior da União Europeia», disponível no seguinte endereço Internet:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm.

Direito de entrada e residência

14. Se me desloco a outro país para trabalhar, que formalidades tenho de cumprir para entrar no território desse país e aí residir?

Tudo o que precisa para entrar no território do Estado-Membro de acolhimento é de um bilhete de identidade ou passaporte válido. Caso não disponha dos seus documentos de viagem, deve-lhe ser dada a oportunidade, antes que o obriguem a regressar ao Estado-Membro de origem, de os obter num prazo razoável ou comprovar por outros meios a sua identidade e nacionalidade, a fim de determinar se está ou não abrangido pelo direito de livre circulação e residência.

Nos termos da nova directiva sobre direito de residência, se é um trabalhador migrante da UE já não tem de obter uma autorização de residência no Estado-Membro onde **reside** por motivos profissionais: basta um simples registo junto das autoridades competentes, e unicamente se o Estado-Membro de acolhimento o considerar necessário.

As formalidades que deverá cumprir dependem da *duração do seu emprego no Estado-Membro de acolhimento*:

- se estiver previsto que o emprego dure *menos de três meses*, não são exigidas quaisquer formalidades em termos de residência. As autoridades nacionais podem, no entanto, solicitar que comunique a sua presença no seu território;
- se o emprego se prolongar por *mais de três meses*, o Estado-Membro pode exigir o seu registo junto das autoridades competentes. O prazo para esse registo não pode ser inferior a três meses a contar da data de chegada. Neste caso, será emitido de imediato um **certificado de registo** contra a apresentação de um bilhete de identidade ou passaporte válido e de uma declaração de contrato passada pelo empregador ou um certificado de trabalho. Não são exigidos quaisquer outros documentos (folhas de salário, facturas de electricidade, alojamento, declarações fiscais, etc.) para este efeito.

Caso não cumpra estas formalidades, pode incorrer em sanções proporcionadas e não discriminatórias. No entanto, pode começar a trabalhar antes de estar registado.

Para informações mais detalhadas sobre o direito de entrada e residência dos seus familiares, consulte o capítulo «Os seus familiares» (perguntas 18 a 22).

15. Que acontece se perder o emprego ou frequentar cursos de formação no Estado-Membro de acolhimento?

O seu estatuto de trabalhador é mantido nas seguintes situações:

- se estiver em situação de **desemprego involuntário** devidamente registado depois de ter trabalhado durante mais de um ano, e estiver inscrito no serviço de emprego como candidato a um emprego;
- se estiver em situação de desemprego involuntário devidamente registado no termo de um contrato de trabalho de duração determinada inferior a um ano ou ficar em situação de desemprego involuntário durante os primeiros 12 meses, e estiver inscrito no serviço de emprego como candidato a um emprego. Neste caso, mantém o seu estatuto de trabalhador durante pelo menos seis meses;
- se iniciar um curso de **formação profissional**, desde que esta esteja relacionada com o seu emprego anterior. Contudo, se estiver em situação de desemprego involuntário, a formação não tem de estar relacionada com o seu emprego anterior;
- se sofrer de uma incapacidade temporária para o trabalho resultante de **doença ou acidente**.

«Manter» o seu estatuto de trabalhador significa que, nas situações anteriormente mencionadas, ainda é considerado trabalhador e, enquanto tal, pode reclamar o direito de residência e o acesso a regalias sociais (ver pergunta 10, no capítulo «Igualdade de tratamento»).

16. E se residir por um período prolongado no Estado-Membro de acolhimento?

Se for residente legal por um *período contínuo de cinco anos* ⁽¹⁷⁾ no Estado-Membro de acolhimento, adquire o **direito de residência permanente** nesse país. A seu pedido, o Estado-Membro de acolhimento deve emitir um documento que certifica sua residência permanente.

⁽¹⁷⁾ A continuidade da residência não é afectada por ausências temporárias que não excedam seis meses por ano, nem por ausências mais prolongadas para cumprimento de obrigações militares, nem por uma ausência máxima de 12 meses consecutivos por motivos importantes, como gravidez ou parto, doença grave, estudos ou formação profissional, ou destacamento por motivos profissionais noutro Estado-Membro ou país terceiro.

A partir do momento em que adquire o direito de residência permanente, só o pode perder se deixar esse país por um período superior a dois anos consecutivos.

O direito de residência permanente pode também ser adquirido pelos seus familiares (ver pergunta 20), o que lhe confere a si e à sua família uma situação mais estável no Estado-Membro de acolhimento. Deixa de estar sujeito a quaisquer condições para exercer o seu direito de residência e, virtualmente, receberá um tratamento igual ao dispensado aos nacionais desse país. Além de que estará mais bem protegido contra a expulsão por motivos de ordem pública ou segurança pública.

Em algumas situações específicas, o trabalhador (e seus familiares, ver pergunta 20) pode adquirir este estatuto num prazo mais curto:

- se tiver deixado de trabalhar porque atingiu a idade da reforma (ou tiver optado pela reforma antecipada), desde que tenha trabalhado no Estado-Membro de acolhimento pelo menos nos doze meses precedentes ou aí tiver residido continuamente por mais de três anos;
- se tiver deixado de trabalhar em resultado de uma incapacidade permanente para o trabalho, desde que tenha residido no Estado-Membro de acolhimento por mais de dois anos. Se esta incapacidade resultar de um acidente de trabalho ou de uma doença profissional, deixa de ser necessária qualquer condição relativa à duração do período de residência;
- se, após três anos de emprego e residência contínuos no Estado-Membro de acolhimento, trabalhar noutra Estado-Membro, ao mesmo tempo que mantém a sua residência no primeiro, ao qual, regra geral, regressa diariamente ou pelo menos uma vez por semana.

Se tiver adquirido o direito de residência permanente por via de uma das circunstâncias anteriores, os seus familiares que residem consigo no Estado-Membro de acolhimento beneficiarão também deste direito nesse país.

17. A minha entrada e residência no Estado-Membro de acolhimento estão sujeitas a algumas restrições?

O seu direito de residência num Estado-Membro pode terminar se deixar de ser um trabalhador ou não mantiver esse estatuto, e não satisfizer as condições para adquirir o direito de residência ao abrigo da legislação comunitária com um outro estatuto (por exemplo, enquanto inactivo, estudante, etc.).

Acresce que o seu direito de entrada e residência noutro Estado-Membro enquanto trabalhador só pode ser limitado por razões de ordem pública, segurança pública e saúde pública. Estas razões têm de ser proporcionadas e resultar exclusivamente da sua conduta pessoal, a qual deve constituir uma ameaça genuína, presente e suficientemente grave aos interesses fundamentais de sociedade. Por exemplo, a existência de condenações penais anteriores não pode, por si só, servir de fundamento para tais medidas. Do mesmo modo, a expiração da validade do bilhete de identidade utilizado para entrar no território não pode justificar a expulsão. As medidas adoptadas por motivos de saúde pública só podem referir-se às doenças mencionadas na Directiva 2004/38/CE.

Qualquer decisão tomada contra si com base nestes motivos terá de lhe ser comunicada por escrito e de forma a que o seu conteúdo e implicações sejam claramente compreensíveis. Neste caso, deverá ter acesso às vias de recurso disponíveis a nível nacional.

As mesmas regras são aplicáveis à entrada e residência dos seus familiares.

Os seus familiares

18. Que familiares podem acompanhar-me ou juntar-se a mim no Estado-Membro de acolhimento?

Independentemente da sua nacionalidade, têm direito a residir no Estado-Membro de acolhimento os seguintes familiares:

- **o seu cônjuge;**
- **o(a) seu(sua) parceiro(a)** com quem contraiu uma **parceria registada** num Estado-Membro, se a legislação do Estado-Membro de acolhimento considerar as parcerias registadas como equiparadas ao casamento, e nas condições estabelecidas na legislação aplicável do Estado-Membro de acolhimento;
- os seus **descendentes** e os descendentes do cônjuge ou do parceiro registado **com menos de 21 anos ou a cargo;**
- **os seus ascendentes a cargo** e ascendentes a cargo do cônjuge ou parceiro registado.

Os Estados-Membros têm também a obrigação de facilitar a entrada e a residência de:

- outros familiares a cargo ou membros do seu agregado familiar ou que exijam cuidados pessoais em virtude de problemas graves de saúde, e
- o(a) parceiro(a) com quem mantém uma relação permanente devidamente certificada ⁽¹⁸⁾.

Esta obrigação impõe às autoridades do Estado-Membro que analisem extensivamente as circunstâncias pessoais e justifiquem eventuais recusas de entrada ou residência a essas pessoas. Não obstante, os Estados-Membros não são obrigados a conceder-lhes um direito de residência automático.

⁽¹⁸⁾ Esta categoria pode abranger diferentes situações, tais como casamento entre parceiros do mesmo sexo, parcerias registadas, outras parcerias legais e coabitação.

19. Quais as formalidades administrativas que esses familiares devem cumprir para entrarem e residirem no Estado-Membro de acolhimento?

Se os seus familiares são cidadãos da União Europeia, podem **entrar** no território do Estado-Membro de acolhimento mediante apresentação de um bilhete de identidade ou passaporte válido. Se forem nacionais de países terceiros, precisam de um passaporte válido e, em alguns casos, de um visto ⁽¹⁹⁾. Contudo, caso não disponham dos documentos de viagem ou dos vistos necessários, deve-lhes ser dada a oportunidade de os obter num prazo razoável ou comprovar por outros meios que estão abrangidos pelo direito de livre circulação e residência, antes de lhes ser recusada a entrada no país de acolhimento.

Os Estados-Membros devem facilitar a familiares a obtenção de vistos, cuja emissão deve ser gratuita. Devem ainda ser emitidos o mais rapidamente possível e por tramitação acelerada. Se o seu familiar já for titular de um cartão de residência emitido por um Estado-Membro (ver *infra*), não pode ser exigido qualquer visto.

As formalidades associadas ao direito de **residência** com duração superior a três meses dependem do facto de os seus familiares serem cidadãos da UE ou nacionais de países terceiros.

Tal como a si, **aos seus familiares que são cidadãos da UE** pode ser exigido o registo junto das autoridades competentes para emissão de um **certificado de registo**. Para o efeito, só podem ser exigidos os seguintes documentos:

- um bilhete de identidade ou passaporte válido;
- prova do laço familiar ou da parceria registada;
- o certificado de registo do trabalhador que os familiares acompanham ou, em caso de ausência de um sistema de registo, qualquer outra prova de residência no Estado-Membro de acolhimento;
- no caso de familiares a cargo, outros membros do agregado familiar ou parcerias estáveis, prova dessas ligações.

⁽¹⁹⁾ A exigência de um visto de entrada será feita nos termos do Regulamento (CE) n.º 539/2001 ou, no caso do Reino Unido ou da Irlanda, onde o regulamento não se aplica, da legislação nacional.

Aos familiares nacionais de países terceiros será emitido um «**cartão de residência** de membro da família de um cidadão da União». Este cartão de residência terá a validade de cinco anos ou do período previsto da residência do cidadão da União, caso seja inferior a cinco anos. Os documentos que podem ser exigidos para efeitos de emissão do cartão de residência são os mesmos anteriormente mencionados, com a única exceção que os familiares nacionais de países terceiros devem apresentar como documento de identidade um passaporte válido. O prazo para solicitar um cartão de residência não pode ser inferior a três meses a contar da data de chegada.

20. Os meus familiares também têm direito a residência permanente?

Se os seus familiares são cidadãos da UE, também eles têm o direito de residência permanente no Estado-Membro de acolhimento após aí terem residido cinco anos consecutivos. Se requerido, o Estado-Membro de acolhimento deve emitir-lhes um documento comprovativo da sua residência permanente.

Se os seus familiares são nacionais de países terceiros, adquirem este direito se tiverem residido legalmente consigo no Estado-Membro de acolhimento cinco anos consecutivos. Cumprida esta condição, ser-lhes-á emitido um cartão de residência permanente, renovável de dez em 10 anos.

Em determinadas circunstâncias, o trabalhador e seus familiares podem adquirir este estatuto num prazo mais curto (ver pergunta 16).

21. Que acontece se me divorcio (anulação de casamento ou dissolução de parceria registada), morro ou me transfiro para outro país? Podem os meus familiares permanecer no Estado-Membro de acolhimento?

Se os seus familiares tiverem já adquirido o direito de residência permanente, podem permanecer no Estado-Membro de acolhimento, sem outras condições.

Se ainda não adquiriram o direito de residência permanente, a situação depende da sua nacionalidade.

Se são cidadãos da UE, podem residir no Estado-Membro de acolhimento de pleno direito. Devem, no entanto, comprovar que satisfazem as condições de

residência em qualquer uma das capacidades previstas na legislação comunitária, ou seja, enquanto trabalhadores eles próprios, trabalhadores independentes, estudantes, pensionistas ou pessoas economicamente inactivas, ou ainda familiares de um cidadão da UE que cumpra estes requisitos ⁽²⁰⁾.

O caso muda de figura se os familiares não são nacionais de um Estado-Membro, situação esta em que as condições dependem das circunstâncias:

- em caso de morte do trabalhador migrante, podem permanecer no Estado-Membro de acolhimento se aí tiverem residido enquanto seus familiares pelo menos um ano antes da sua morte e se forem «economicamente independentes» ⁽²¹⁾ (sejam trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria, tiverem recursos suficientes ou seguro de doença, ou ainda sejam membros da família já constituída no Estado-Membro de uma pessoa que cumpra estes requisitos — isto é, filhos que não satisfaçam eles próprios a condição de residência, mas cujo progenitor vivo o faça);
- em caso de dissolução do casamento (por anulação ou divórcio) ou de uma parceria registada, um familiar nacional de um país terceiro pode permanecer se:
 - o casamento (ou parceria) tiver durado pelo menos três anos, um dos quais no Estado-Membro de acolhimento, ou
 - o cônjuge nacional de um país terceiro tiver custódia dos filhos do cidadão da UE, ou
 - tal o justifiquem circunstâncias particularmente difíceis, nomeadamente se a pessoa em causa tiver sido vítima de violência doméstica, ou

⁽²⁰⁾ Não devem ser exigidas quaisquer condições em caso de morte do trabalhador migrante se este, no momento da sua morte, tiver residido continuamente no território do Estado-Membro dois anos; ou se a morte resultar de um acidente de trabalho ou doença profissional, ou ainda se o cônjuge sobrevivo perder a nacionalidade desse Estado-Membro na sequência do casamento com o trabalhador. Nestas circunstâncias, aos familiares é concedido o direito de residência permanente no Estado-Membro de acolhimento.

⁽²¹⁾ Não são exigidas quaisquer condições se o trabalhador, no momento da sua morte, tiver residido no território do Estado-Membro de acolhimento dois anos ou se a morte resultar de um acidente de trabalho ou doença profissional, ou ainda se o cônjuge sobrevivo perder a nacionalidade desse Estado-Membro na sequência do casamento com o trabalhador. Nestas circunstâncias, aos familiares é concedido o direito de residência permanente no Estado-Membro de acolhimento.

- por acordo entre o casal, o cônjuge nacional de um país terceiro tiver o direito de acesso a um filho menor, desde que o tribunal tenha deliberado que este direito deva ser exercido no Estado-Membro de acolhimento, qualquer que seja a sua duração.

Se uma destas condições for satisfeita, os familiares têm ainda de comprovar que são «economicamente independentes» (ver explicação *supra*) ou que são membros da família já constituída no Estado-Membro de acolhimento de uma pessoa que cumpra esse requisito.

Em nenhuma circunstância pode a partida do Estado-Membro de acolhimento de um trabalhador migrante ou a sua morte implicar a perda do direito de residência dos seus filhos ou de um dos pais que tenha a guarda efectiva dos filhos, independentemente da sua nacionalidade, desde que os filhos residam no Estado-Membro de acolhimento e estejam inscritos num estabelecimento de ensino para frequentarem um curso, até ao final dos seus estudos.

22. Que outros direitos têm os meus familiares? Também podem trabalhar no Estado-Membro de acolhimento?

Independentemente da sua nacionalidade, os seus familiares têm o direito de trabalhar ou exercer uma actividade independente no Estado-Membro de acolhimento. Significa isto que não será exigida qualquer autorização de trabalho aos nacionais de países terceiros. Os seus familiares têm o direito à igualdade de tratamento, incluindo regalias sociais.

Os seus filhos, independentemente da sua nacionalidade, têm direito à educação no Estado-Membro de acolhimento, nas mesmas condições que os nacionais deste país. Aqui se inclui, por exemplo, o direito à igualdade de tratamento em relação à concessão de bolsas de estudo.



2006 — Ano Europeu da Mobilidade
dos Trabalhadores

Alargamento: medidas transitórias

23. Quais são as medidas transitórias?

Tal como foi anteriormente mencionado, a Comissão Europeia publicou já outro guia que descreve as disposições transitórias em matéria de livre circulação de trabalhadores dos Estados-Membros que aderiram à União Europeia em 1 de Maio de 2004 ⁽²²⁾. As informações que se seguem são apenas um breve resumo dessas medidas. Para mais pormenores, remetemos para a consulta do guia anteriormente mencionado.

NB: «*Estados-Membros da EU-15*» são todos os Estados-Membros que faziam parte da UE antes de 1 de Maio de 2004.

«*Estados-Membros da EU-10*» são todos os Estados-Membros que aderiram à UE em 1 de Maio de 2004. «*Estados-Membros da EU-8*» são todos os Estados-Membros EU-10, à excepção de Malta e Chipre.

Em 1 de Maio de 2004, a UE de então, composta por 15 Estados-Membros, foi alargada e acolheu 10 novos países. O Tratado de Adesão de 2003, que preparou o terreno para este alargamento, contém disposições transitórias em matéria de livre circulação de trabalhadores que se aplicam aos nacionais de oito «novos» Estados-Membros (EU-8): Eslovénia, Estónia, Hungria, Letónia, Lituânia, Polónia, República Checa e República Eslovaca. Chipre e Malta não são objecto de qualquer disposição transitória, à excepção da possibilidade de Malta invocar uma cláusula de salvaguarda em caso de perturbações graves no seu mercado de trabalho.

As disposições transitórias autorizam os Estados-Membros da EU-15 a retardar a aplicação da legislação comunitária em matéria de *acesso* ao emprego dos nacionais dos Estados-Membros da EU-8, fazendo valer em seu lugar o direito nacional nesta matéria. Em termos práticos, isto significa que se é nacional de um dos Estados-Membros da EU-8, poderá ter que obter uma autorização de trabalho antes de poder exercer uma actividade remunerada num dos países da EU-15.

Os países da EU-8 podem aplicar restrições recíprocas aos nacionais dos Estados-Membros da EU-15 que apliquem restrições aos seus cidadãos.

⁽²²⁾ Guia «Livre circulação de trabalhadores para e dos novos Estados-Membros — Como funcionará na prática?», disponível no seguinte endereço Internet:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm.

Os trabalhadores dos Estados-Membros que aderiram à UE em 1 de Maio de 2004 e que estão sujeitos a disposições transitórias devem ter prioridade sobre os trabalhadores de países terceiros. A partir do momento em que o trabalhador tiver obtido acesso ao mercado de trabalho, beneficia de igualdade de tratamento.

Acresce que os nacionais dos Estados-Membros da EU-8 que trabalhavam legalmente num dos Estados-Membros da EU-15 à data de adesão ou após, tendo sido admitidos ao mercado de trabalho desse Estado-Membro por um período mínimo ininterrupto de doze meses, têm acesso directo (sem autorizações de trabalho) ao mercado de trabalho desse Estado-Membro, mas não automaticamente aos mercados laborais dos outros Estados-Membros da EU-15.

24. Até quando serão aplicadas as medidas transitórias?

Este período transitório teve início em 1 de Maio de 2004 e terminará irrevogavelmente em 30 de Abril de 2011. O período de transição divide-se em três fases, durante as quais vigoram diferentes condições.

Primeira fase

Os Estados-Membros da EU-15 poderão aplicar medidas nacionais nos dois anos seguintes à adesão. Poderão, no entanto, decidir liberalizar o acesso aos respectivos mercados de trabalho e abolir a obrigação de obter uma autorização de trabalho ⁽²³⁾.

Segunda fase

Até 30 de Abril de 2006, os Estados-Membros da EU-15 devem comunicar à Comissão a intenção de continuar a aplicar restrições por mais três anos ⁽²⁴⁾.

⁽²³⁾ Durante a primeira fase do período transitório, a Suécia e a Irlanda decidiram não aplicar restrições de acesso aos seus mercados de trabalho. O Reino Unido optou também pela ausência de restrições, mas introduziu um sistema de registo dos trabalhadores. Todos os outros países da EU-15 mantiveram um regime de autorização de trabalho, por vezes combinado com um sistema de quotas. Malta emitiu autorizações de trabalho para efeitos de controlo. A Eslovénia, a Hungria e a Polónia decidiram aplicar restrições recíprocas aos nacionais dos Estados-Membros da UE-15 que, por sua vez, também as apliquem. Todos os Estados-Membros da EU-10 abriram os respectivos mercados de trabalho aos trabalhadores dos outros países da EU-10.

⁽²⁴⁾ Durante a segunda fase do período transitório, quatro outros Estados-Membros da EU-15 decidiram abrir os seus mercados de trabalho: Espanha, Finlândia, Grécia e Portugal (a Finlândia introduziu um sistema de registo). Alguns outros países reduziram as restrições em determinados sectores/profissões: Bélgica, França, Luxemburgo e Países Baixos. A Itália aumentou a quota para os trabalhadores dos Estados-Membros da EU-8. Apenas a Hungria e a Polónia mantiveram as medidas recíprocas.

Terceira fase

Em princípio, os Estados-Membros da EU-15 deverão aplicar integralmente a legislação comunitária decorridos cinco anos a contar da data da adesão. No entanto, caso se verifiquem perturbações graves (ou risco de perturbações) nos mercados de trabalho, poderão prorrogar as medidas nacionais por um período adicional de dois anos, que deve ser previamente notificado à Comissão.

No sítio Internet EURES ⁽²⁵⁾ pode encontrar informações detalhadas e actualizadas sobre as regras aplicáveis em cada Estado-Membro durante cada fase do período transitório.

25. E relativamente ao próximo alargamento à Roménia e à Bulgária?

Aquando da adesão da Bulgária e da Roménia à UE, prevê-se também a possibilidade de os Estados-Membros EU-25 aplicarem disposições transitórias análogas.

⁽²⁵⁾ Ver <http://europa.eu/eures/>.



2006 — Ano Europeu da Mobilidade
dos Trabalhadores

Nacionais de países terceiros

26. Qual a situação dos nacionais de países terceiros? Também eles têm direito à livre circulação e igualdade de tratamento?

Os familiares de um trabalhador migrante comunitário são favorecidos relativamente a outros nacionais de países terceiros. Têm o direito de seguir o trabalhador e de trabalhar no Estado-Membro de acolhimento sem que para tal tenham de obter uma autorização de trabalho.

À excepção destas situações, os nacionais de países terceiros que pretendam trabalhar num Estado-Membro da UE estão sujeitos à legislação nacional desse Estado-Membro. Na maioria dos casos, terão de obter uma autorização de trabalho.

A UE tem acordos celebrados com vários países terceiros que contêm uma cláusula que determina a igualdade de tratamento no que respeita às condições laborais. Significa isto que a partir do momento em que os nacionais desses países tiverem obtido acesso ao mercado de trabalho de um Estado-Membro segundo as regras nacionais vigentes, têm de receber tratamento igual ao dispensado aos nacionais desse Estado-Membro.

Os nacionais de países terceiros que sejam admitidos no território de um Estado-Membro não têm o direito de circular livremente para outro Estado-Membro. Contudo, os nacionais de países terceiros residentes legais no território de um Estado-Membro durante cinco anos que, satisfazendo as condições prescritas na Directiva 2003/109/CE, adquirirem o «estatuto de residente de longa duração CE» definido nessa mesma directiva, podem deslocar-se de um Estado-Membro para outro sob determinadas condições, designadamente a obrigação de observarem certas formalidades nacionais, nos casos em que o Estado-Membro assim o exija. A partir do momento em que são residentes num outro Estado-Membro, adquirem direitos e regalias muito semelhantes aos concedidos no primeiro Estado-Membro.

Não obstante, a Directiva 2003/109/CE não é aplicável na Irlanda, Reino Unido e Dinamarca. Por este motivo, nacionais de países terceiros residentes nestes Estados-Membros não têm o direito de adquirir um «estatuto de residente de longa duração CE» e, por conseguinte, não podem deslocar-se para outro Estado-Membro. Acresce que nacionais de países terceiros que tenham adquirido um «estatuto de residente de longa duração CE» nos Estados-Membros vinculados pela directiva também não estarão em condição de se deslocarem para qualquer um destes três Estados-Membros ⁽²⁶⁾.

⁽²⁶⁾ Para mais informações sobre estas questões, consulte o seguinte endereço Internet: http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm.



2006 – Ano Europeu da Mobilidade dos
Trabalhadores

Direitos de segurança social

27. Que acontece aos meus direitos de segurança social quando me desloco para outro país para trabalhar?

Existem disposições comunitárias para evitar que um trabalhador que se desloque de um Estado-Membro para outro perca uma parte ou a totalidade dos seus direitos de segurança social. Estas disposições são descritas em pormenor no guia intitulado «As disposições comunitárias em matéria de segurança social: os seus direitos quando se desloca no interior da União Europeia» ⁽²⁷⁾.

Igualmente importantes são os regimes complementares de pensões de velhice. A fim de reduzir os problemas decorrentes da falta de «transferibilidade» desses regimes, a Comissão Europeia adoptou uma proposta de directiva neste domínio específico ⁽²⁸⁾.

⁽²⁷⁾ Disponível no seguinte endereço Internet:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm.

⁽²⁸⁾ Proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao aumento da transferibilidade dos direitos à pensão complementar, COM(2005) 507 final, de 20 de Outubro de 2005, disponível no seguinte endereço Internet:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/oct/dir_191005_pt.pdf.



2006 — Ano Europeu da Mobilidade
dos Trabalhadores

Como exercer os seus direitos

28. Que posso fazer se as autoridades nacionais ou o meu empregador não respeitarem os meus direitos enquanto trabalhador migrante?

Se achar que os seus direitos enquanto trabalhador migrante não estão a ser respeitados pelas autoridades do Estado-Membro em que trabalha ou pelo seu empregador, é crucial que, em primeiro lugar, procure resolver o problema junto das autoridades nacionais, quando considerar que uma regra ou decisão específica que lhe diz respeito possa infringir a legislação comunitária em matéria de livre circulação de trabalhadores.

Pode ainda:

- procurar ajuda através do *sistema Solvit* ⁽²⁹⁾;
- procurar ajuda através do *Serviço de Orientação do Cidadão* ⁽³⁰⁾;
- dirigir uma queixa à Comissão Europeia ⁽³¹⁾; no entanto, a Comissão não estará em condições de intervir se o seu problema resultar de decisões tomadas por um empregador privado. Acresce que a apresentação da queixa não terá um efeito directo no seu caso individual. Por conseguinte, é vital que procure resolver o problema junto das autoridades nacionais;
- enviar uma petição ao Parlamento Europeu ⁽³²⁾.

⁽²⁹⁾ Ver http://europa.eu/solvit/site/index_pt.htm.

⁽³⁰⁾ Ver http://europa.eu./citizensrights/signpost/front_end/index_pt.htm.

⁽³¹⁾ Ver http://ec.europa.eu/community_law/complaints/form/index_pt.htm.

⁽³²⁾ Ver <http://www.europarl.europa.eu/parliament/public/staticDisplay.do?id=49&language=PT>.

29. Qual o papel do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias?

O Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias proferiu vários acórdãos sobre como interpretar as disposições comunitárias em matéria de livre circulação de trabalhadores, a maioria das quais favoráveis aos trabalhadores migrantes e respectivas famílias. Este facto tem contribuído para uma maior protecção dos cidadãos europeus. O papel do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias é, pois, essencial quando surgem dúvidas sobre o alcance das disposições comunitárias, sua aplicação a casos individuais e sua interpretação relativamente à legislação nacional.

Não é, pois, exagero afirmar que sem a jurisprudência do Tribunal de Justiça das CE, a protecção proporcionada pelas disposições comunitárias em matéria de livre circulação de trabalhadores seria menos eficaz, menos abrangente e menos satisfatória. O Tribunal de Justiça é o guardião legal dos cidadãos europeus que exercem o seu direito de circular e permanecer no território da Europa.

30. Posso apresentar um caso ao Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias?

Dada esta missão crucial do Tribunal de Justiça, é importante saber como pode recorrer a esta instância para participar na decisão do seu caso:

- O Tribunal de Justiça das CE **não delibera directamente sobre casos individuais**. Os seus acórdãos limitam-se a interpretar as disposições comunitárias relevantes à luz de um caso particular. No entanto, esta interpretação vincula todas as partes envolvidas (tribunais nacionais, instituições nacionais e indivíduos) e, como tal, é essencial para a decisão final sobre o seu caso.
- Daqui decorre que não é possível apresentar directamente o seu caso perante o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias. Terá, pois, de **utilizar todas as vias legais e de recurso disponíveis ao abrigo da legislação nacional**.
- Em caso de dúvida, o tribunal nacional responsável pelo seu caso pode pedir ao Tribunal de Justiça das CE que interprete uma regra comunitária específica em matéria de livre circulação, caso a decisão do seu caso

dependa dessa interpretação. Chama-se a isto «pedido de decisão prejudicial». Qualquer tribunal nacional, mesmo de primeira instância, pode pedir uma decisão prejudicial. Caso não seja possível recurso do acórdão do tribunal nacional, este pode também fazê-lo. É sempre possível sugerir ao juiz responsável pelo seu caso que consulte o Tribunal de Justiça das CE, excepto, é claro, em casos óbvios em que essa decisão não é necessária.

- Por último, outra possibilidade é a Comissão Europeia remeter o caso para o Tribunal de Justiça se considerar que a legislação e as disposições nacionais são incompatíveis com o direito comunitário (o chamado «processo por infracção»). Contudo, este procedimento é moroso e não terá efeito directo na sua situação pessoal.



2006 — Ano Europeu da Mobilidade
dos Trabalhadores

Fontes de informação

Documentos:

- Comunicação da Comissão «Livre circulação de trabalhadores: realização integral de benefícios e potencial» — COM(2002) 694 final, de 11 de Dezembro de 2002:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm
- Guia «Livre circulação de trabalhadores para e dos novos Estados-Membros — Como funcionará na prática?»:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm
- Guia «Disposições comunitárias de segurança social — Os seus direitos quando se desloca na União Europeia»:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

Endereços Internet úteis:

- Livre circulação de trabalhadores na UE:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/index_en.htm
- Livre circulação de pessoas na UE:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_en.htm e
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/fsj_citizenship_intro_en.htm
- Liberdade de prestação de serviços e liberdade de estabelecimento:
http://ec.europa.eu/internal_market/services/index_en.htm
- Reconhecimento de diplomas e qualificações:
http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm
- Direitos de segurança social:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm
- Regimes complementares de pensão:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/pensions_en.htm#forum

- EURES (portal Europeu da Mobilidade Profissional):
<http://ec.europa.eu/eures/>
- Europass:
<http://europass.cedefop.europa.eu/>
- Trabalhadores destacados:
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm
- Imigração:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm
- Estudantes:
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_pt.htm
- Ano Europeu da Mobilidade dos Trabalhadores:
http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006/index.cfm?language=PT
- Solvit:
<http://europa.eu/solvit/>
- Serviço de Orientação do Cidadão:
http://europa.eu/citizensrights/signpost/front_end/
- Legislação comunitária:
<http://eur-lex.europa.eu/>
- Legislação comunitária:
<http://curia.europa.eu/pt/index.htm>
- Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias:
http://europa.eu/index_pt.htm
- Informações gerais sobre a UE:
<http://europa.eu/>
- «A Vossa Europa»;
<http://ec.europa.eu/youreurope/>
- Europe Direct:
http://ec.europa.eu/europedirect/index_pt.htm

Comissão Europeia

**Pretende trabalhar noutro Estado-Membro da UE?
Saiba quais são os seus direitos!**

Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias

2006 – 40 p. – 14,8 x 21 cm

ISBN 92-79-01895-7

VENDAS E ASSINATURAS

As publicações para venda editadas pelo Serviço das Publicações estão disponíveis nos nossos agentes de vendas espalhados pelo mundo.

Para fazer a sua encomenda, procure a lista desses agentes de vendas no sítio Internet do Serviço das Publicações (<http://publications.europa.eu/>), ou peça-a pelo fax (352) 29 29-42758.

