



Comissão
Europeia



Breve guia sobre o destacamento de trabalhadores

*A Europa
Social*

Manuscrito terminado em Setembro 2019

A Comissão Europeia, ou qualquer pessoa agindo em seu nome, não pode ser responsabilizada pela utilização que possa ser dada às informações abaixo apresentadas.

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2019

© União Europeia, 2019

Imagens © Shutterstock

Reutilização autorizada mediante indicação da fonte.

A política de reutilização de documentos da Comissão Europeia é regulamentada pela Decisão 2011/833/UE (JO L 330 de 14.12.2011, p. 39).

É necessário obter autorização junto dos detentores dos direitos de autor para a utilização ou reprodução de fotografias ou outro material que não esteja protegido pelos direitos de autor da UE.

Print ISBN 978-92-76-11678-3

doi: 10.2767/615950 KE-01-19-769-PT-C

PDF ISBN 978-92-76-11637-0

doi: 10.2767/687686 KE-01-19-769-PT-N



DESTACAMENTO DE TRABALHADORES PARA OUTRO ESTADO-MEMBRO DA UE



Uma empresa pode considerar o destacamento de trabalhadores para outro Estado-Membro da UE ao abrigo da Diretiva Destacamento de Trabalhadores⁽¹⁾, caso se encontre numa das seguintes situações:

- (a) Se tiver um contrato de serviços com uma entidade que exerça a sua atividade noutro Estado-Membro;
- (b) Se pretender destacar um trabalhador para um estabelecimento ou uma empresa **detido(a)** pelo mesmo grupo no território de outro Estado-Membro;
- (c) Se for uma empresa de **trabalho temporário** ou uma **agência de colocação** e tencionar pôr um trabalhador à disposição de uma empresa utilizadora estabelecida no território de outro Estado-Membro ou que nele exerça a sua atividade.

O destacamento é sempre temporário. A empresa só pode destacar trabalhadores durante um período limitado e tem de existir uma relação de trabalho durante a totalidade do destacamento.

¹ Diretiva (UE) 2018/957 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..



FORMALIDADES ANTES DO DESTACAMENTO

No que diz respeito à segurança social, uma empresa que destaca um trabalhador para outro Estado-Membro tem de contactar a instituição de segurança social competente do Estado-Membro de origem, sempre que possível, antes do destacamento. Essa instituição tem então de fornecer ao trabalhador uma declaração A1 (formulário DP A1)⁽²⁾, que determina a legislação de segurança social do Estado-Membro que se aplicará ao trabalhador durante o seu destacamento.

A fim de controlar o cumprimento das condições de trabalho e de emprego dos trabalhadores destacados, os Estados-Membros têm o direito de exigir o seguinte antes do destacamento:

² https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index_pt.htm



- a. Uma simples declaração às autoridades nacionais competentes, o mais tardar no início do destacamento, contendo informações relevantes para monitorizar as condições de trabalho do(s) trabalhador(es) destacado(s), incluindo:
 - ▶ a identidade do prestador de serviços;
 - ▶ o número previsto de trabalhadores destacados claramente identificáveis;
 - ▶ a pessoa de ligação e a pessoa de contacto do prestador de serviços;
 - ▶ a duração prevista, incluindo as datas previstas para o início e o fim do destacamento;
 - ▶ o(s) endereço(s) do local de trabalho;
 - ▶ a natureza dos serviços que justificam o destacamento;
- b. Uma pessoa designada para estabelecer a ligação com as autoridades competentes do Estado-Membro de acolhimento;
- c. Uma pessoa de contacto designada que possa agir na qualidade de representante através da qual os parceiros sociais pertinentes possam procurar mobilizar o prestador de serviços para que participe na negociação coletiva no Estado-Membro de acolhimento.



DURAÇÃO

CURTA DURAÇÃO

A diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores aplica-se a todos os destacamentos, **independentemente da sua duração**. No entanto, algumas disposições não são aplicáveis a um destacamento de curta duração. Por exemplo, as regras relativas ao período mínimo de férias anuais remuneradas e à remuneração não se aplicam aos destacamentos para trabalhos de montagem inicial e/ou de primeira instalação de um bem (fora do setor da construção), quando estes não excedam **oito dias**. Noutros casos, a diretiva autoriza os Estados-Membros de acolhimento a não aplicarem algumas das suas regras aos destacamentos de curta duração.

Alguns Estados-Membros isentaram os destacamentos de curta duração ou outros tipos de destacamento de determinadas obrigações, em especial da obrigação de apresentar a declaração antes do destacamento.

À luz das regras atuais, não existem exceções para viagens de negócios. No entanto, os legisladores estão a estudar a forma de tornar as regras menos onerosas para os cidadãos.

LONGA DURAÇÃO

A partir de 30 de julho de 2020, os trabalhadores destacados por períodos superiores a **12 meses** (ou 18 meses após uma notificação fundamentada do empregador) têm direito a todas as condições de trabalho e de emprego obrigatoriamente aplicáveis no Estado-Membro de acolhimento, com exceção dos procedimentos e condições de celebração e cessação do contrato de trabalho. As regras relativas aos regimes complementares de pensões também não se aplicam a destacamentos de longa duração.

Em termos de coordenação da segurança social, a duração prevista do trabalho ou da atividade no Estado-Membro de acolhimento não pode ser superior a **24 meses** para que a pessoa em causa possa continuar abrangida pela legislação em matéria de segurança social do Estado-Membro de origem.



VIAGENS DE NEGÓCIOS

Os trabalhadores enviados temporariamente para exercer uma atividade noutro Estado-Membro, mas que **não prestam aí serviços**, não são trabalhadores destacados. É o caso, por exemplo, dos trabalhadores em viagens de negócios (quando não é prestado qualquer serviço), que participam em conferências, reuniões, feiras, ações de formação, etc. Estes trabalhadores não são abrangidos pela diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores, pelo que não lhes são aplicáveis os requisitos administrativos e as medidas de controlo em vigor para os trabalhadores destacados.

No domínio da segurança social, para cada atividade profissional transfronteiriça (incluindo as que são consideradas «viagens de negócios»), o empregador tem a obrigação de notificar previamente, sempre que possível, o Estado-Membro de origem e de obter um formulário DP A1. Esta obrigação abrange qualquer atividade económica, ainda que de curta duração. Não existem exceções para as viagens de negócios.



Condições de trabalho e emprego

A diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores enumera as condições de trabalho e de emprego vigentes no Estado-Membro de acolhimento que devem ser concedidas aos trabalhadores destacados:

- (a) Períodos máximos de trabalho e períodos mínimos de descanso;
- (b) Duração mínima das férias anuais remuneradas;
- (c) Remuneração⁽³⁾, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias (a presente alínea não se aplica aos regimes profissionais complementares de pensões);
- (d) Condições de disponibilização dos trabalhadores, nomeadamente por empresas de trabalho temporário;
- (e) Saúde, segurança e higiene no trabalho;
- (f) Medidas de proteção aplicáveis às condições de trabalho e emprego das mulheres grávidas e das puérperas, das crianças e dos jovens;
- (g) Igualdade de tratamento entre homens e mulheres, bem como outras disposições em matéria de não discriminação;
- (h) Condições de alojamento dos trabalhadores, caso o empregador disponibilize alojamento aos trabalhadores afastados do seu local de trabalho habitual⁽⁴⁾;
- (i) Subsídios e abonos ou reembolsos de despesas para cobrir as despesas de viagem, de alimentação e de alojamento para os trabalhadores longe do seu domicílio por motivos profissionais⁽⁵⁾.

³ A partir de 30 de julho de 2020. Até essa data, «remunerações salariais mínimas».

⁴ A partir de 30 de julho de 2020.

⁵ A partir de 30 de julho de 2020.



REMUNERAÇÃO

No que respeita aos trabalhadores destacados, a remuneração abrange «todos os elementos constitutivos da remuneração tornados obrigatórios pela legislação nacional (...) ou por convenções coletivas que (...) tenham sido declaradas de aplicação geral»⁽⁶⁾.

O conceito de remuneração é determinado ao nível adequado, ou seja, pelo direito e/ou pela prática nacional do Estado-Membro de acolhimento.

Em relação aos trabalhadores destacados, apenas devem ser considerados como remuneração os elementos de remuneração obrigatoriamente aplicáveis a todos os trabalhadores da área geográfica ou do setor. Os elementos obrigatoriamente aplicáveis são os determinados pela legislação nacional ou por convenções coletivas declaradas de aplicação geral ou que de outro modo sejam aplicadas em conformidade com o artigo 3.º, n.º 8, da diretiva.

⁶ A partir de 30 de julho de 2020. Até essa data, «remunerações salariais mínimas».



AGENTES TEMPORÁRIOS

A empresa de trabalho temporário deve assegurar aos trabalhadores temporários destacados, no mínimo, as condições básicas de trabalho e emprego que seriam aplicáveis se os trabalhadores tivessem sido recrutados diretamente pela empresa utilizadora para ocupar o mesmo posto de trabalho, incluindo qualquer convenção coletiva aplicável a nível da empresa.

A empresa utilizadora é obrigada a informar a empresa de trabalho temporário das condições de trabalho e emprego que aplica no que respeita às condições de trabalho e de remuneração.



OBTENÇÃO DE INFORMAÇÕES

Os Estados-Membros têm a obrigação de criar e manter atualizado um sítio Web nacional único que contenha as informações sobre as condições de trabalho e emprego aplicáveis aos trabalhadores destacados no seu território⁷.

Além disso, na maioria dos casos, a empresa que pretende o destacamento tem um ponto de contacto no Estado-Membro de acolhimento: a empresa com a qual o contrato de serviços foi assinado, a empresa do mesmo grupo estabelecida no Estado-Membro de origem ou a empresa utilizadora. Esta poderá ser a primeira fonte de informações sobre as condições de trabalho e emprego aplicáveis durante o período de destacamento.

⁷ União Europeia, «Destacamento de trabalhadores no estrangeiro»: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_pt.htm



INFORMAÇÃO DOS TRABALHADORES

Os empregadores que pretendam destacar trabalhadores para outro Estado-Membro têm de fornecer-lhes informações, por escrito, antes da sua partida, sobre:

- ▶ A duração do trabalho exercido no estrangeiro;
- ▶ A moeda em que será paga a remuneração;
- ▶ Se for o caso, as prestações pecuniárias ou em espécie decorrentes do trabalho no estrangeiro;
- ▶ Se for o caso, as condições de repatriação do trabalhador.

A partir de 1 de agosto de 2022, devem também ser fornecidas informações sobre:

- ▶ O país ou os países em que deve ser executado o trabalho no estrangeiro;
- ▶ A duração prevista do período de trabalho a prestar no estrangeiro;

- ▶ A remuneração a que têm direito nos termos da legislação aplicável do Estado-Membro de acolhimento;
- ▶ Se aplicável, os eventuais subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, alojamento e alimentação.

Tem igualmente de ser fornecida a ligação ao sítio Web oficial único a nível nacional criado pelo Estado-Membro de acolhimento.

Estas informações são obrigatórias, pelo menos para todos os trabalhadores destacados por um período consecutivo superior a quatro semanas.







VIAGEM, ALIMENTAÇÃO E ALOJAMENTO

O empregador tem de reembolsar as despesas de viagem, alimentação e alojamento aos trabalhadores destacados, em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais aplicáveis à relação de trabalho; em geral, trata-se da legislação e/ou da prática do Estado-Membro de origem.

Os montantes pagos pelo empregador (ou os reembolsos efetuados) para viagem, alimentação e alojamento não fazem parte da remuneração; são pagos ou reembolsados em complemento da remuneração.



NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ESTADO- MEMBRO DE ACOLHIMENTO

Nos países em que determinadas condições de trabalho e emprego não são definidas por lei (como, por exemplo, o nível de remuneração) nem por convenção coletiva universalmente aplicável, o prestador de serviços pode ser abordado pelos sindicatos do Estado-Membro de acolhimento para participar num processo de negociação coletiva (por exemplo, sobre a remuneração a conceder aos trabalhadores destacados).

Sem prejuízo da autonomia dos parceiros sociais, o artigo 3.º, n.os 1 e 1-A, continua a ser aplicável nessas situações, devendo a negociação coletiva incidir nos elementos mencionados nessas disposições.



OBRIGAÇÕES DE ACOMPANHAMENTO

A diretiva autoriza o Estado-Membro de acolhimento a impor:

- ▶ A obrigação de conservar ou fornecer e/ou guardar, em papel ou em formato eletrónico, cópias do contrato de trabalho, das folhas de vencimento, dos registos dos tempos de trabalho e de comprovativos do pagamento de salários, ou cópias de documentos equivalentes;
- ▶ A obrigação de fornecer uma tradução dos documentos anteriormente referidos na língua oficial do Estado-Membro de acolhimento, ou noutra(s) língua(s) aceite(s) pelo Estado-Membro de acolhimento.

O empregador do trabalhador destacado deve assegurar que o montante efetivamente pago ao trabalhador durante o período de destacamento é, no mínimo, equivalente à remuneração resultante da aplicação das regras do Estado-Membro de acolhimento. A comparação entre o montante efetivamente pago ao trabalhador e o montante devido de acordo com essas regras baseia-se na remuneração bruta (isto é, a remuneração antes de contribuições, deduções ou impostos).



RESPONSABILIDADE NA SUBCONTRATAÇÃO

No setor da construção, tem de estar instituído um tipo de responsabilidade na subcontratação (que responsabilize o contratante numa relação de subcontratação direta). Em todos os outros setores económicos, os Estados-Membros podem instituir um sistema não discriminatório e proporcionado de responsabilidade

na subcontratação, que pode ter um âmbito ou alcance alargado, por exemplo para incluir todos os elementos da cadeia de subcontratação ou um leque mais vasto de direitos devidos.

A diretiva autoriza os Estados-Membros a isentar de responsabilidade solidária um contratante que tenha cumprido os deveres de diligência devida, em conformidade com o direito nacional.



DOCUMENTOS A ENTREGAR APÓS O DESTACAMENTO

Os Estados-Membros podem impor aos prestadores de serviços a obrigação de entregar determinados documentos (o contrato de trabalho, folhas de vencimento, registos de tempos de trabalho que indiquem o início, o termo e a duração do tempo de trabalho diário, e comprovativos do pagamento de salários) num prazo razoável após o termo do destacamento.



AUTORIDADE EUROPEIA DO TRABALHO

A Autoridade Europeia do Trabalho (AET) foi instituída pelo Regulamento (UE) 2019/1149. A Autoridade reforça a aplicação das regras da UE em matéria de destacamento de trabalhadores pelas autoridades nacionais; facilita o acesso dos particulares, dos empregadores e dos parceiros sociais à informação; medeia litígios transfronteiriços entre administrações nacionais; e apoia a cooperação entre os Estados-Membros em todas as questões relacionadas com o destacamento de trabalhadores.

CONTACTAR A UE

Pessoalmente

Em toda a União Europeia há centenas de centros de informação Europe Direct. Pode encontrar o endereço do centro mais próximo em: https://europa.eu/european-union/contact_pt.

Telefone ou correio eletrónico

Europe Direct é um serviço que responde a perguntas sobre a União Europeia. Pode contactar este serviço:

- pelo telefone gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (alguns operadores podem cobrar estas chamadas),
- pelo telefone fixo: +32 22999696, ou
- por correio eletrónico, na página: https://europa.eu/european-union/contact_pt.

ENCONTRAR INFORMAÇÕES SOBRE A UE

Em linha

Estão disponíveis informações sobre a União Europeia em todas as línguas oficiais no sítio Europa: https://europa.eu/european-union/index_pt.

Publicações da UE

As publicações da UE, quer gratuitas quer pagas, podem ser descarregadas ou encomendadas no seguinte endereço: <https://publications.europa.eu/pt/publications>. Pode obter exemplares múltiplos de publicações gratuitas contactando o serviço Europe Direct ou um centro de informação local (ver https://europa.eu/european-union/contact_pt).

Legislação da UE e documentos conexos

Para ter acesso à informação jurídica da UE, incluindo toda a legislação da UE desde 1952 em todas as versões linguísticas oficiais, visite o sítio EUR-Lex em: <http://eur-lex.europa.eu>.

Dados abertos da UE

O Portal de Dados Abertos da União Europeia (<http://data.europa.eu/euodp/pt>) disponibiliza o acesso a conjuntos de dados da UE. Os dados podem ser utilizados e reutilizados gratuitamente para fins comerciais e não comerciais.

Esta brochura destina-se a uma breve síntese das regras e obrigações da UE relativamente ao destacamento de trabalhadores. Na sua Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores, a UE define uma série de regras sobre destacamento, que se referem ao processo através do qual as entidades empregadoras enviam os seus funcionários para, temporariamente, prestarem serviços noutro país da UE. Este pequeno guia faculta todas as informações essenciais sobre o processo de destacamento, desde as formalidades antes do destacamento até aos documentos a serem entregues após o destacamento. Também resume os principais pontos da diretiva relativamente aos aspetos práticos como a duração, viagem e remuneração. Esta publicação é disponibilizada em linha e em formato impresso.

Pode baixar as nossas publicações ou subscrevê-las gratuitamente em

ec.europa.eu/social/publications

Se pretender obter actualizações regulares sobre a Direcção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão inscreva-se para receber gratuitamente a newsletter Europa Social em

ec.europa.eu/social/e-newsletter



Social Europe



EU_Social



Serviço das Publicações
da União Europeia