



Comissão
Europeia



GUIA PRÁTICO

SOBRE O DESTACAMENTO

*A Europa
Social*

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

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

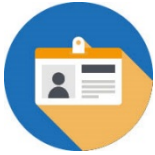
Reutilização autorizada mediante indicação da fonte.

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.

1	INTRODUÇÃO.....	5
1.1	Porque é necessário este documento?.....	5
1.2	Visão geral das regras.....	6
2	ANTES DO DESTACAMENTO.....	7
2.1	Quando pode uma empresa considerar o destacamento de trabalhadores para outro Estado-Membro?	7
2.2	Tenho de cumprir qualquer formalidade antes de iniciar a prestação de serviços noutra Estado-Membro?.....	8
2.3	Estou a considerar a possibilidade de destacar trabalhadores por um período muito curto. Aplicam-se as mesmas regras?.....	9
2.4	E as «viagens de negócios» para outro Estado-Membro? As regras em matéria de destacamento são aplicáveis a qualquer missão de trabalhadores no estrangeiro?.....	10
2.5	Um nacional de um país terceiro pode ser destacado para um Estado-Membro?	11
2.6	O que prevê o direito da UE relativamente às condições de trabalho e emprego dos trabalhadores destacados?.....	11
2.7	O que é a «remuneração» no contexto do destacamento de trabalhadores?.....	12
2.8	Existem condições específicas de trabalho e emprego para trabalhadores destacados por agências de trabalho temporário?	13
2.9	As convenções coletivas a nível da empresa utilizadora (embora não sejam de aplicação geral) também são aplicáveis aos trabalhadores destacados por empresas de trabalho temporário?	14
2.10	Como é que a empresa de trabalho temporário toma conhecimento das condições de trabalho e emprego aplicadas na empresa utilizadora (em especial quando estabelecidas em convenções coletivas a nível da empresa)?	14
2.11	Pode a empresa utilizadora enviar para outro Estado-Membro um trabalhador destacado por uma agência de trabalho temporário («destacamento em cadeia»)?.....	14
2.12	Estou a considerar a possibilidade de destacar trabalhadores durante um período longo. Quais são as regras específicas aplicáveis aos destacamentos de longa duração?	15
2.13	O que é uma notificação fundamentada?.....	16
2.14	Onde posso obter informações sobre as condições de trabalho e emprego dos trabalhadores destacados?.....	16
2.15	Os Estados-Membros são obrigados a indicar o montante da remuneração a que os trabalhadores destacados para o seu território têm direito?	16
2.16	Que tipo de convenções coletivas devem ser tidas em conta?	17

2.17	Os Estados-Membros são obrigados a publicar no sítio Web oficial único a nível nacional o texto das convenções coletivas aplicáveis aos trabalhadores destacados?	17
2.18	Um empregador pode destacar trabalhadores recentemente recrutados?.....	18
2.19	Que informações deve o empregador fornecer ao trabalhador antes do destacamento?	18
2.20	O empregador tem de pagar ou reembolsar as despesas de viagem dos trabalhadores destacados?.....	19
2.21	Que condições de trabalho e emprego são aplicáveis aos trabalhadores em «viagens de negócios»?	19
3	DURANTE O DESTACAMENTO	20
3.1	O empregador dos trabalhadores destacados foi abordado por um sindicato para participar numa negociação coletiva. Esta prática está em conformidade com a legislação da UE?	20
3.2	Como podem os Estados-Membros identificar um destacamento não verdadeiro?	20
3.3	Em caso de inspeção, que documentos devem ser disponibilizados?.....	21
3.4	Os inspetores de trabalho do Estado-Membro de acolhimento recusam considerar o subsídio de destacamento como parte da remuneração. Esta prática é correta nos termos da legislação da UE?	22
3.5	O meu empregador pode deduzir do meu salário as despesas relativas a alojamento e alimentação?.....	24
3.6	O Estado-Membro de acolhimento pode exigir-me que cumpra as disposições vigentes nesse Estado-Membro em matéria de reembolso de despesas relativas a viagens, alojamento e alimentação?	24
3.7	No caso de uma cadeia de subcontratação, quem é responsável pelo cumprimento dos requisitos?.....	25
3.8	É possível criar um sistema de responsabilidade na subcontratação exclusivamente para situações transfronteiras?.....	25
3.9	Não estou a ser devidamente remunerado pelo meu empregador. Posso apresentar queixa ou instaurar processos judiciais no Estado-Membro de acolhimento?	25
3.10	Após uma inspeção, foi imposta uma sanção elevada. Esta prática está em conformidade com a legislação da UE?.....	26
4	APÓS O DESTACAMENTO	27
4.1	Após o termo da missão de destacamento, posso apresentar uma queixa ou instaurar uma ação judicial contra o meu empregador? Devo fazê-lo no Estado-Membro de acolhimento ou no Estado-Membro de origem?	27
4.2	Após o termo do período de destacamento, o Estado-Membro de acolhimento pode solicitar documentos relativos a um destacamento?.....	27



1 INTRODUÇÃO

A legislação da UE em matéria de destacamento de trabalhadores assegura a proteção dos trabalhadores destacados durante o seu destacamento no que respeita à livre prestação transfronteiriça de serviços, estabelecendo disposições imperativas relativas às condições de trabalho e à proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores que devem ser respeitadas. A fim de garantir o exercício equitativo da liberdade de prestação de serviços e aumentar a proteção dos trabalhadores, a Comissão Juncker iniciou um processo de revisão da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores, que foi adotada pelos legisladores como a Diretiva (UE) 2018/957. Para garantir a aplicação uniforme das regras em matéria de destacamento, os legisladores adotaram também a Diretiva 2014/67/UE, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE.

Esta reforma do quadro jurídico visa garantir uma mobilidade laboral justa no mercado interno. Para o efeito, a Comissão Juncker propôs também a criação da Autoridade Europeia do Trabalho (AET), instituída pelo Regulamento (UE) 2019/1149. A AET está incumbida de apoiar a aplicação da legislação da UE em matéria de mobilidade laboral por parte das autoridades nacionais, incluindo as

regras em matéria de destacamento de trabalhadores, facilitar o acesso à informação aos indivíduos, aos empregadores e às organizações de parceiros sociais, mediar litígios transfronteiras entre administrações nacionais e favorecer a cooperação dos Estados-Membros no combate ao trabalho não declarado.

1.1 PORQUE É NECESSÁRIO ESTE DOCUMENTO?

O presente documento tem por objetivo ajudar os trabalhadores, os empregadores e as autoridades nacionais a compreender as regras em matéria de destacamento de trabalhadores, tal como revistas com a adoção da Diretiva 2014/67/UE e da Diretiva (UE) 2018/957. Esta compreensão é essencial para assegurar que os trabalhadores têm conhecimento dos seus direitos, e que as regras são aplicadas de forma correta e coerente pelas autoridades nacionais e pelos empregadores da UE.

Importa realçar que as medidas nacionais que transpõem a Diretiva (UE) 2018/957 só são aplicáveis a partir de 30 de julho de 2020.

Para facilitar a consulta, o documento está organizado de modo a clarificar as questões pela ordem em que normalmente surgem: o que fazer antes, no decurso e depois do destacamento de trabalhadores. O presente documento é um guia prático sobre o destacamento, pelo que não constitui uma interpretação legal das disposições das diretivas.

1.2 VISÃO GERAL DAS REGRAS

Os artigos 56.º a 62.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) preveem a liberdade de prestação de serviços na União. O artigo 57.º especifica que o prestador de serviços pode, para a execução da prestação, exercer, a título temporário, a sua atividade no Estado-Membro onde a prestação é realizada, nas mesmas condições que esse Estado-Membro impõe aos seus próprios nacionais. A liberdade de prestação de serviços inclui o direito de um prestador estabelecido num Estado-Membro destacar temporariamente trabalhadores para outro Estado-Membro para aí prestarem um serviço.

Segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, a livre prestação de serviços pode ser objeto de restrições com vista a atingir um objetivo legítimo, tal como a proteção de trabalhadores, desde que as medidas em causa sejam adequadas para garantir a consecução do objetivo prosseguido e não excedam o que é necessário para atingir esse mesmo objetivo.

O quadro legislativo da UE em matéria de destacamento de trabalhadores é composto por diferentes atos.

No que diz respeito às condições de trabalho e emprego dos trabalhadores destacados, estão em vigor três diretivas (*a seguir «Diretivas relativas ao destacamento de trabalhadores»*):

- ▶ Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços;
- ▶ Diretiva 2014/67/UE respeitante à execução 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 através do Sistema de Informação do Mercado Interno («Regulamento IMI»); e ainda
- ▶ Diretiva (UE) 2018/957 que altera a Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços. As disposições desta diretiva só são aplicáveis a partir de 30 de julho de 2020. Até essa data, continua a ser aplicável a Diretiva 96/71/CE na sua formulação inicial.

No que diz respeito à segurança social, a segurabilidade dos trabalhadores destacados (na aceção da Diretiva 96/71/CE) rege-se pelos artigos 12.º, 13.º e 16.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 relativo à coordenação dos sistemas de segurança social, e pelo Regulamento (CE) n.º 987/2009, que estabelece as suas modalidades de aplicação. Estes regulamentos estabelecem um quadro jurídico que determina em que Estado-Membro deve o trabalhador destacado ser inscrito na segurança social, bem como outras condições que devem ser preenchidas para que a pessoa em causa continue a ser abrangida pela legislação em matéria de segurança social do Estado-Membro onde normalmente exerce uma atividade por conta de outrem.

A recém adotada Diretiva (UE) 2019/1152 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia impõe que cada trabalhador seja informado sobre os aspetos essenciais da relação de trabalho. A partir de 1 de agosto de 2022, a referida diretiva substitui as obrigações de informação ao abrigo da Diretiva 91/533/CEE. O artigo 6.º da Diretiva (UE) 2019/1152 impõe aos empregadores a obrigação de fornecer essas informações aos trabalhadores expatriados para outro Estado-Membro antes da sua partida, especificando também informações complementares que devem ser fornecidas aos trabalhadores destacados na aceção da Diretiva 96/71/CE (ver pergunta 2.19).



2 ANTES DO DESTACAMENTO

2.1 QUANDO PODE UMA EMPRESA CONSIDERAR O DESTACAMENTO DE TRABALHADORES PARA OUTRO ESTADO-MEMBRO?

O destacamento de trabalhadores ocorre no contexto da prestação de serviços transfronteiras. Apenas as empresas legalmente estabelecidas num Estado-Membro («Estado-Membro de origem») podem fazer uso da liberdade de prestação de serviços. Considera-se estabelecida uma empresa quando esta exerce uma atividade económica por um período indeterminado e através de uma infraestrutura estável a partir da qual a prestação de serviços é efetivamente assegurada.

No que respeita às condições de trabalho e emprego, o destacamento de trabalhadores é abrangido pela Diretiva 96/71/CE caso seja feito, num contexto de prestação de serviços transfronteiras e por um período limitado, por uma empresa que se encontre numa das seguintes situações:

- (a) tiver celebrado um contrato de serviços com uma entidade que exerça a sua atividade noutro Estado-Membro («Estado-Membro de acolhimento») (*a seguir designado por «destacamento no âmbito de um contrato de prestação de serviços»*); ou
- (b) pretender destacar um trabalhador para um estabelecimento ou uma empresa do mesmo grupo situados no território de outro Estado-Membro (*a seguir designado por «destacamento intragrupo»*); ou
- (c) 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 (*a seguir designado por «destacamento por empresa de trabalho temporário»*).

Em todos estes casos, a empresa só pode destacar um trabalhador ao abrigo da Diretiva 96/71/CE se existir uma relação laboral com o trabalhador durante todo o período de destacamento.

2.2 TENHO DE CUMPRIR QUALQUER FORMALIDADE ANTES DE INICIAR A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NOUTRO ESTADO-MEMBRO?

Sim.

No que diz respeito à segurança social, o Regulamento (CE) n.º 883/2004 relativo à coordenação dos sistemas de segurança social, e o Regulamento (CE) n.º 987/2009, que estabelece as suas modalidades de aplicação, preveem algumas formalidades no Estado-Membro de origem: uma empresa que destaca um trabalhador para outro Estado-Membro deve contactar a instituição de segurança social competente do Estado-Membro de destacamento, sempre que possível antes do destacamento. A instituição competente deve fornecer ao trabalhador uma declaração A1, comprovativa de que o trabalhador está, até uma determinada data, abrangido pelas regras especiais para trabalhadores destacados ao abrigo dos Regulamentos n.º 883/2004 e n.º 987/2009. A declaração deve ainda indicar, se for o caso, as condições aplicáveis ao trabalhador no âmbito das regras especiais para trabalhadores destacados. Ver também o Guia Prático sobre a legislação aplicável na UE, no EEE e na Suíça¹.

No que diz respeito às condições de trabalho e emprego dos trabalhadores destacados, a Diretiva 2014/67/UE permite, mas não exige, que o Estado-Membro de acolhimento imponha requisitos administrativos e medidas de controlo suplementares, desde que sejam justificadas e proporcionadas de acordo com o direito da UE.

Assim, o artigo 9.º, n.º 1, da Diretiva 2014/67/UE permite que o Estado-Membro de acolhimento imponha, designadamente, as seguintes medidas administrativas **antes do destacamento**:

- ▶ A obrigação de apresentar uma simples declaração às autoridades nacionais competentes, o mais tardar no início da prestação de serviços, a qual contenha as informações pertinentes necessárias para poderem ser efetuados controlos factuais no local de trabalho, incluindo:
 - a identidade do prestador de serviços;
 - o número previsto de trabalhadores destacados claramente identificáveis;
 - a pessoa de ligação e a pessoa de contacto;
 - a duração prevista e as datas previstas para o início e o fim do destacamento;
 - o(s) endereço(s) do local de trabalho; e ainda
 - a natureza dos serviços que justificam o destacamento.
- ▶ A obrigação de designar uma pessoa para estabelecer a ligação com as autoridades competentes do Estado-Membro de acolhimento;
- ▶ A obrigação de designar uma pessoa de contacto que possa agir na qualidade de representante através da qual os parceiros sociais pertinentes possam procurar mobilizar o prestador de serviços a fim de que participe na negociação coletiva no Estado-Membro de acolhimento.

Importa salientar que os Estados-Membros de acolhimento estão autorizados a adotar outros requisitos administrativos desde que sejam justificados e proporcionados.

1 Guia prático sobre a legislação aplicável na União Europeia (UE), no Espaço Económico Europeu (EEE) e na Suíça, disponível em: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

NA PRÁTICA

A maioria dos Estados-Membros criou um sistema eletrónico para a declaração prévia.

Para verificar quais destas medidas vigoram em diferentes Estados-Membros, consulte este documento² ou visite os sítios Web oficiais únicos a nível nacional, acessíveis através das páginas do portal «A sua Europa»: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_en.htm

2.3 ESTOU A CONSIDERAR A POSSIBILIDADE DE DESTACAR TRABALHADORES POR UM PERÍODO MUITO CURTO. APLICAM-SE AS MESMAS REGRAS?

No que diz respeito às condições de trabalho e emprego dos trabalhadores destacados, a Diretiva 96/71/CE aplica-se a todos os destacamentos, independentemente da sua duração. No entanto, algumas disposições da diretiva não são aplicáveis a destacamentos de curta duração, ou autorizam o Estado-Membro de acolhimento a não aplicar as suas disposições a estes destacamentos.

Em primeiro lugar, existe uma exceção obrigatória no caso de trabalhos de montagem inicial e/ou de primeira instalação de um bem quando o período de destacamento não for superior a oito dias. Nestes casos, não se aplicam as disposições da diretiva relativas à duração mínima das férias anuais remuneradas e à remuneração (a exceção não abrange o setor da construção).

Em segundo lugar, os Estados-Membros têm possibilidade de

- ▶ Decidir, após consulta dos parceiros sociais, não aplicar as regras relativas à duração mínima das férias anuais remuneradas e à remuneração quando o período do destacamento não for superior a um mês num período de referência de um ano;
- ▶ Permitir exceções à regra sobre a remuneração ao abrigo de convenções coletivas a destacamentos no âmbito de contratos de prestação de serviços ou de destacamentos intragrupo, quando a duração do destacamento não seja superior a um mês. É importante salientar que essa possibilidade não existe no caso de destacamento efetuado por uma empresa de trabalho temporário;
- ▶ Não aplicar as disposições relativas à duração mínima das férias anuais remuneradas e à remuneração em virtude do reduzido volume dos trabalhos a efetuar. É importante salientar que essa possibilidade não existe no caso de destacamento efetuado por uma empresa de trabalho temporário.

Os períodos supramencionados são calculados com base num período de referência de um ano. No seu cálculo, tomar-se-á em conta a duração de períodos anteriores eventualmente cumpridos por um trabalhador destacado.

Convém realçar que todas as demais disposições da Diretiva 96/71/CE continuam a ser aplicáveis aos trabalhadores em causa.

Importa referir que alguns Estados-Membros de acolhimento isentaram os destacamentos de curta duração ou outros tipos de destacamentos de determinadas obrigações que impõem como medida de controlo nacional nos termos do artigo 9.º da Diretiva 2014/67/UE, em especial da obrigação de apresentar a declaração antes do destacamento.

2 Ligação para o anexo I do Relatório de Execução

DERROGAÇÕES NA PRÁTICA

BÉLGICA

Antes de destacar trabalhadores para a Bélgica, o prestador de serviços transfronteiras deve apresentar uma declaração através da plataforma [Limosa](#).

Não obstante, algumas atividades estão isentas da obrigação de apresentar a declaração, em especial:

- ▶ Trabalhadores do setor de transporte internacional de passageiros e mercadorias (exceto transporte terrestre);
- ▶ Trabalhadores que participam em reuniões com uma lista de participantes fechada (negociações estratégicas, negociações contratuais com clientes, avaliações de desempenho, etc.);
- ▶ Técnicos especializados necessários para realizar trabalhos urgentes de manutenção ou de reparação de máquinas ou equipamento (por um período inferior a 5 dias por mês);
- ▶ Atletas: trabalhadores de empresas estrangeiras, caso se desloquem para participar numa competição desportiva internacional;
- ▶ Artistas de renome internacional, caso a sua permanência não seja superior a 21 dias por trimestre;
- ▶ Cientistas que participam num programa científico numa universidade ou instituto científico de acolhimento, desde que o período de permanência não seja superior a 3 meses por ano civil.

Em relação às regras de segurança social relativas a destacamentos de curta duração, ver a pergunta 2.4.

2.4 E AS «VIAGENS DE NEGÓCIOS» PARA OUTRO ESTADO-MEMBRO? AS REGRAS EM MATÉRIA DE DESTACAMENTO SÃO APLICÁVEIS A QUALQUER MISSÃO DE TRABALHADORES NO ESTRANGEIRO?

Os trabalhadores enviados temporariamente para trabalhar noutra 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, recebem formação, etc. Estes trabalhadores não são abrangidos pelas diretivas relativas ao destacamento de trabalhadores e, por conseguinte, não lhes são aplicáveis os requisitos administrativos e as medidas de controlo estabelecidos no artigo 9.º da Diretiva 2014/67/UE.

Refira-se que, no que diz respeito à coordenação da segurança social, o Regulamento (CE) n.º 883/2004 e o Regulamento (CE) n.º 987/2009 preveem que, para cada atividade relacionada com trabalho transfronteiras (incluindo «viagens de negócios»), o empregador, ou qualquer pessoa em causa que exerça a sua atividade profissional por conta própria, tem a obrigação de notificar previamente, sempre que possível, o Estado-Membro competente (de origem), e de obter um documento portátil A1 (DP A1). Esta obrigação abrange qualquer atividade económica, ainda que de curta duração. Os referidos regulamentos não preveem quaisquer exceções para viagens de negócios³.

3 As formalidades relativas às viagens de negócios estão atualmente a ser debatidas no âmbito da revisão das regras da UE em matéria de coordenação da segurança social.

2.5 UM NACIONAL DE UM PAÍS TERCEIRO PODE SER DESTACADO PARA UM ESTADO-MEMBRO?

Sim. Se um nacional de um país terceiro tiver residência legal e estiver a trabalhar num Estado-Membro, o empregador pode destacar esse trabalhador para outro Estado-Membro em condições idênticas às de um cidadão da União.

No que diz respeito às condições de trabalho e emprego, as diretivas relativas ao destacamento de trabalhadores aplicam-se na íntegra a estes trabalhadores.

O Tribunal de Justiça Europeu no processo *Van der Elst* (C-43/93) sublinhou que os Estados-Membros de acolhimento não têm o direito de exigir uma autorização de trabalho a nacionais de países terceiros destacados por uma empresa estabelecida noutro Estado-Membro.

No domínio da coordenação da segurança social, os nacionais de países terceiros estão abrangidos pelo Regulamento (UE) n.º 1231/2010, desde que tenham residência legal (que permaneçam e trabalhem legalmente) no território de um Estado-Membro e se encontrem numa situação cujos elementos não envolvam apenas um Estado-Membro e, por conseguinte, possam ser considerados destacados ao abrigo das regras de coordenação da segurança social nas mesmas condições que os nacionais da UE.

2.6 O QUE PREVÊ O DIREITO DA UE RELATIVAMENTE ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO DOS TRABALHADORES DESTACADOS?

A Diretiva 96/71/CE, com a redação que lhe foi dada pela Diretiva 2018/957/UE (aplicável a partir de 30 de julho de 2020), enumera as condições de trabalho e 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) Remuneração⁴, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias; este ponto não se aplica aos regimes complementares voluntários de reforma;
- (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 habitual⁵;
- (i) Subsídios e abonos ou reembolsos de despesas para cobrir as despesas de viagem, de alimentação e de alojamento para os trabalhadores deslocados do seu domicílio por motivos profissionais⁶.

Esta lista é exaustiva, apenas com uma exceção: um Estado-Membro de acolhimento, na observância do Tratado, e com base no princípio da igualdade de tratamento, pode também impor a aplicação de condições de trabalho e emprego relativas a matérias que não as anteriormente referidas, na medida em que **se trate de disposições de ordem pública**.

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

5 A partir de 30 de julho de 2020.

6 A partir de 30 de julho de 2020.

A noção de disposições de ordem pública deve ser interpretada de forma estrita. Só pode ser aplicável a disposições nacionais cuja observância foi considerada crucial para a proteção da organização pública política, social ou económica do Estado-Membro em causa, a ponto de impor o seu respeito a qualquer pessoa que se encontre no território nacional desse Estado-Membro ou a qualquer relação jurídica neste localizada.

Por último, vale a pena sublinhar que as diretivas enumeram os elementos do direito nacional do Estado-Membro de acolhimento aplicáveis aos trabalhadores destacados, mas não harmoniza o seu conteúdo. Por conseguinte, cabe ao Estado-Membro, por exemplo, determinar o nível e os elementos constitutivos da remuneração e decidir se, e como, a legislação nacional rege todas as condições de trabalho e emprego enumeradas no artigo 3.º, n.º 1.

2.7 O QUE É A «REMUNERAÇÃO» NO CONTEXTO DO DESTACAMENTO DE TRABALHADORES?

A Diretiva (UE) 2018/957 não define o conceito de «remuneração»⁷. No entanto, especifica que a remuneração, no caso dos trabalhadores destacados, inclui «todos os elementos constitutivos da remuneração tornados obrigatórios por disposições legislativas nacionais (...) ou por convenções coletivas (...) que tenham sido declaradas de aplicação geral».

A Diretiva (UE) 2018/957 dispõe que o conceito de remuneração é determinado a um nível adequado, ou seja, pela legislação nacional e/ou pela prática do Estado-Membro de acolhimento. Por conseguinte, a Diretiva não procura determinar o conceito de remuneração nem definir qualquer um dos seus elementos constitutivos.

A remuneração (com os seus diferentes elementos) de um trabalhador do Estado-Membro de acolhimento pode ser fixada por regras de natureza diferente: disposições legislativas e outras disposições regulamentares, diferentes tipos de convenções coletivas (nacionais, setoriais, locais, a nível da empresa) e o contrato individual de trabalho acordado entre o empregado e a entidade empregadora.

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. Obrigatoriamente aplicáveis são considerados os elementos indicados pela legislação nacional ou por convenções coletivas de aplicação geral ou que, de outro modo, sejam aplicáveis a todos os trabalhadores na área geográfica ou no setor em causa, em conformidade com o artigo 3.º, n.º 8, da diretiva.

Importa salientar que existem regras específicas para trabalhadores destacados por agências de trabalho temporário, ver pergunta 2.8.

⁷ Importa salientar que o conceito de «remuneração» previsto na Diretiva (UE) 2018/957 só é aplicável a partir de 30 de julho de 2020. Até essa data, os trabalhadores destacados têm direito a «remunerações salariais mínimas», conforme previsto na Diretiva 96/71/CE.

NA PRÁTICA

Nos termos da Diretiva 96/71/CE, só eram concedidas aos trabalhadores destacados «remunerações salariais mínimas».

Com a Diretiva (UE) 2018/957, os trabalhadores destacados têm direito a todos os elementos de remuneração tornados obrigatórios por lei ou por convenção coletiva de aplicação geral ou que, de outro modo, se apliquem nos termos do artigo 3.º, n.º 8, seja qual for a sua designação.

Por exemplo, na Áustria, no setor da construção, estes elementos incluem bonificações relativas a horas extraordinárias, subsídios por trabalho noturno, subsídios por trabalho aos domingos ou feriados, subsídio de férias extraordinário, gratificação de fim de ano e 13.º mês. Serão aplicáveis prémios para trabalhos insalubres, penosos ou perigosos aos trabalhadores destacados, desde que estes preencham as condições necessárias para poderem beneficiar dos mesmos.

2.8 EXISTEM CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DE TRABALHO E EMPREGO PARA TRABALHADORES DESTACADOS POR AGÊNCIAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO?

Sim. A Diretiva (UE) 2018/957 estabelece regras específicas para os trabalhadores destacados por agências de trabalho temporário. A entidade empregadora (a empresa de trabalho temporário) deve assegurar aos trabalhadores temporários destacados as condições de trabalho e emprego aplicáveis nos termos do artigo 5.º da Diretiva 2008/104/CE relativa ao trabalho temporário, ou seja, em princípio, pelo menos as que seriam aplicáveis a esses trabalhadores se tivessem sido recrutados diretamente pela empresa utilizadora para ocupar a mesma função.

Os Estados-Membros podem também impor que, para além das disposições previstas no artigo 5.º da Diretiva 2008/104/CE, os trabalhadores destacados por empresas de trabalho temporário beneficiem de condições mais favoráveis do que as aplicáveis a trabalhadores em situação análoga a nível nacional.

NA PRÁTICA

A contratação de trabalhadores por uma empresa de trabalho temporário ou agência de colocação estabelecida num Estado-Membro que não o Estado-Membro do utilizador é uma forma específica de destacamento.

O Tribunal declarou, no processo *Rush Portuguesa*, que uma empresa de disponibilização de mão-de-obra, embora prestadora de serviços na aceção do Tratado, exerce atividades que têm precisamente por objeto fazer entrar trabalhadores no mercado de emprego do Estado-Membro de acolhimento.

Esta ligação especial com o mercado de emprego do Estado-Membro de acolhimento justifica que os trabalhadores destacados através de empresas de trabalho temporário beneficiem do princípio de igualdade de tratamento.

2.9 AS CONVENÇÕES COLETIVAS A NÍVEL DA EMPRESA UTILIZADORA (EMBORA NÃO SEJAM DE APLICAÇÃO GERAL) TAMBÉM SÃO APLICÁVEIS AOS TRABALHADORES DESTACADOS POR EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO?

Sim, ao contrário de outros tipos de trabalhadores destacados, as condições de trabalho e emprego dos trabalhadores destacados por empresas de trabalho temporário não se limitam às condições estabelecidas pela legislação ou por convenções coletivas de aplicação geral. Caso exista uma convenção coletiva a nível da empresa utilizadora, esta deve ser aplicada aos trabalhadores de agências de trabalho temporário a nível nacional, por força da Diretiva 2008/104/CE relativa ao trabalho temporário, a menos que o Estado-Membro de acolhimento aplique uma ou várias das alternativas a esta regra previstas na mesma Diretiva, e aos trabalhadores destacados por agências de trabalho temporário, em conformidade com a Diretiva (UE) 2018/957.

2.10 COMO É QUE A EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO TOMA CONHECIMENTO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO APLICADAS NA EMPRESA UTILIZADORA (EM ESPECIAL QUANDO ESTABELECIDAS EM CONVENÇÕES COLETIVAS A NÍVEL DA EMPRESA)?

A empresa utilizadora é obrigada a informar a empresa de trabalho temporário das condições de trabalho e emprego aplicáveis no que se refere às condições de trabalho e remuneração.

2.11 PODE A EMPRESA UTILIZADORA ENVIAR PARA OUTRO ESTADO-MEMBRO UM TRABALHADOR DESTACADO POR UMA AGÊNCIA DE TRABALHO TEMPORÁRIO («DESTACAMENTO EM CADEIA»)?

No que diz respeito às condições de trabalho e emprego, se um trabalhador destacado por uma empresa de trabalho temporário para uma empresa utilizadora é por esta empresa enviado para outro Estado-Membro, considera-se o trabalhador como tendo sido destacado pela empresa de trabalho temporário com a qual mantém uma relação laboral.

Por conseguinte, a empresa de trabalho temporário deve cumprir todas as disposições das Diretivas relativas ao destacamento de trabalhadores, incluindo todos os requisitos administrativos e as medidas de controlo pertinentes.

Para que a empresa de trabalho temporário possa cumprir as obrigações supramencionadas, a empresa utilizadora deve informar a empresa de trabalho temporário atempadamente antes de o trabalhador destacado começar a executar tarefas noutra Estado-Membro.

NA PRÁTICA

Uma empresa de trabalho temporário estabelecida no Estado-Membro A contratou um trabalhador para uma empresa utilizadora no Estado-Membro B. Um mês depois, a empresa utilizadora destacou o mesmo trabalhador para o Estado-Membro C no âmbito de um contrato de serviços.

Neste caso, as autoridades do Estado-Membro C devem considerar que a empresa de trabalho temporário estabelecida no Estado-Membro A é responsável pelo destacamento. A empresa de trabalho temporário é responsável pelo cumprimento das devidas condições de trabalho e emprego, mas também, por exemplo, pela apresentação da declaração antes do destacamento.

Neste caso, o trabalhador tem direito às mais favoráveis das condições de trabalho e emprego, ou seja:

- ▶ ou às condições de trabalho e emprego aplicáveis na empresa utilizadora no Estado-Membro B;
- ▶ ou às condições de trabalho e emprego aplicáveis no Estado-Membro C.

No que respeita à regras de coordenação da segurança social em situações em que os trabalhadores são recrutados num Estado-Membro para destacamento noutra Estado-Membro; em que os trabalhadores são destacados para trabalhar em várias empresas; e em que as regras de segurança social em matéria de destacamento não podem ser aplicadas, ver o Guia Prático sobre a legislação aplicável na UE, no EEE e na Suíça⁸, pontos 5, 6 e 7.

2.12 ESTOU A CONSIDERAR A POSSIBILIDADE DE DESTACAR TRABALHADORES DURANTE UM PERÍODO LONGO. QUAIS SÃO AS REGRAS ESPECÍFICAS APLICÁVEIS AOS DESTACAMENTOS DE LONGA DURAÇÃO?

No caso de destacamentos de longa duração, a ligação entre o mercado de trabalho do Estado-Membro de acolhimento e os trabalhadores destacados nesse Estado-Membro é reforçada pela Diretiva (UE) 2018/957, que prevê a aplicação de **todas as condições de trabalho e de emprego do Estado-Membro de acolhimento, obrigatoriamente aplicáveis**, quando a duração efetiva do destacamento for superior a 12 meses (ou 18 meses após uma notificação fundamentada do empregador)⁹.

Tal como já foi referido, existem duas exceções a esta regra: os procedimentos e condições de celebração e cessação do contrato de trabalho do Estado-Membro de acolhimento e as regras relativas aos regimes complementares de pensões não são aplicáveis aos trabalhadores destacados por longos períodos segundo as regras do Estado-Membro de acolhimento.

No domínio da coordenação da segurança social, os Regulamentos (CE) n.º 883/2004 e n.º 987/2009 não estabelecem qualquer distinção em função da duração do período de destacamento. Contudo, se a duração prevista do trabalho ou da atividade no Estado-Membro de acolhimento exceder 24 meses, para que a pessoa em causa continue a estar abrangida pela legislação de segurança social do Estado-Membro de origem, tem de ser acordada uma extensão em conformidade com o artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004. Se não for celebrado um acordo ao abrigo do artigo 16.º para estender a aplicação da legislação do Estado de destacamento, a legislação do Estado-Membro onde a pessoa está efetivamente a trabalhar será aplicável logo que o período de destacamento termine. Para obter mais informações, consultar o Guia Prático sobre a legislação aplicável na UE, no EEE e na Suíça, ponto 12¹⁰.

8 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

9 Aplicável a partir de 30 de julho de 2020.

10 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

2.13 O QUE É UMA NOTIFICAÇÃO FUNDAMENTADA?

A Diretiva (UE) 2018/957¹¹ prevê que os Estados-Membros prolonguem o período de 12 meses para 18 meses, se o prestador de serviços apresentar uma notificação fundamentada.

Importa referir que a extensão do período não pode ser sujeita a um procedimento de autorização (trata-se de uma «notificação» e não de um «pedido»), mas os Estados-Membros podem exigir que os prestadores de serviços justifiquem essa extensão.

2.14 ONDE POSSO OBTER INFORMAÇÕES SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO DOS TRABALHADORES DESTACADOS?

Em conformidade com o artigo 5.º da Diretiva 2014/67/UE, os Estados-Membros têm 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 território. Estas informações devem ser geralmente disponibilizadas a título gratuito, de forma clara, transparente, exhaustiva e facilmente acessível à distância e por via eletrónica e em formatos e em conformidade com normas de acessibilidade Web que assegurem o acesso a pessoas com deficiência. O sítio Web deve incluir, sempre que possível, ligações a sítios Web já existentes e a outros pontos de contacto, em especial os parceiros sociais pertinentes.

É de salientar que a Diretiva (UE) 2018/957¹² estabelece que quando as informações constantes do sítio Web nacional único não indicam quais as condições de trabalho e emprego que devem ser aplicadas, essa circunstância deve ser tida em conta para determinar as sanções a aplicar em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da diretiva.

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 (ou vai ser) 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.

Refira-se que a empresa utilizadora é obrigada a informar a empresa de trabalho temporário das condições de trabalho e emprego aplicáveis no que se refere às condições de trabalho e remuneração.

2.15 OS ESTADOS-MEMBROS SÃO OBRIGADOS A INDICAR O MONTANTE DA REMUNERAÇÃO A QUE OS TRABALHADORES DESTACADOS PARA O SEU TERRITÓRIO TÊM DIREITO?

Não. Nos termos da Diretiva 2014/67/UE, o Estado-Membro de acolhimento não é obrigado a indicar a remuneração efetiva a pagar. Os Estados-Membros têm a obrigação de fornecer informações sobre as condições de trabalho e emprego, incluindo os elementos constitutivos da remuneração efetiva a aplicar aos trabalhadores destacados no seu território. Mas cabe ao empregador, com base nesta informação, a responsabilidade de estabelecer, em cada caso individual, qual deve ser a remuneração de um trabalhador destacado.

11 Aplicável a partir de 30 de julho de 2020.

12 Aplicável a partir de 30 de julho de 2020.

2.16 QUE TIPO DE CONVENÇÕES COLETIVAS DEVEM SER TIDAS EM CONTA?

Existem duas categorias de convenções coletivas do Estado-Membro do acolhimento que devem ser aplicadas aos trabalhadores destacados:

- ▶ as que as autoridades nacionais competentes declararam de aplicação geral;
- ▶ as que são geralmente aplicadas a todas as empresas semelhantes da área geográfica pertencentes à profissão ou setor em causa ou que foram celebradas pelos parceiros sociais mais representativos no plano nacional e são aplicadas em todo o território nacional.

Esta última categoria de convenções coletivas só é aplicável na medida em que a sua aplicação às empresas abrangidas pelos destacamentos assegure a igualdade de tratamento nos seguintes termos:

- ▶ As empresas nacionais em situação idêntica estão sujeitas, no local de atividade ou no setor em causa, às mesmas obrigações que as empresas transfronteiras;
- ▶ As empresas nacionais devem cumprir essas obrigações com os mesmos efeitos que as empresas transfronteiras.

Cabe ao Estado-Membro de acolhimento determinar quais as convenções coletivas que cumprem os critérios acima referidos. Tal como indicado na pergunta 2.14, os Estados-Membros devem publicar, no sítio Web oficial único a nível nacional, as informações relativas às condições de trabalho e emprego aplicáveis aos trabalhadores destacados, incluindo as decorrentes de convenções coletivas que as autoridades nacionais consideram de aplicação geral ou que cumprem as condições supramencionadas.

Importa salientar que existem regras específicas para trabalhadores destacados por empresas de trabalho temporário, ver pergunta 2.8.

2.17 OS ESTADOS-MEMBROS SÃO OBRIGADOS A PUBLICAR NO SÍTIO WEB OFICIAL ÚNICO A NÍVEL NACIONAL O TEXTO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS APLICÁVEIS AOS TRABALHADORES DESTACADOS?

Os Estados-Membros são obrigados a fornecer informações sobre as condições de trabalho e emprego a aplicar aos trabalhadores destacados no seu território, o que inclui, portanto, qualquer convenção coletiva que preencha as condições a aplicar aos trabalhadores destacados (ver pergunta 2.14).

Relativamente às convenções coletivas, a Diretiva 2014/67/UE¹³ especifica que os Estados-Membros devem difundir largamente, no sítio Web oficial único a nível nacional informações sobre:

1. as convenções coletivas aplicáveis,
2. as pessoas a quem são aplicáveis, e
3. as condições de trabalho e emprego que devem ser respeitadas pelos prestadores de serviços de outros Estados-Membros, incluindo sempre que possível, ligações a sítios Web existentes e a outros pontos de contacto, em especial dos parceiros sociais pertinentes.

Não existe uma obrigação explícita de publicar o texto das convenções coletivas no sítio Web único a nível nacional, quer na íntegra quer abreviadamente. Mas o sítio Web único nacional deve ajudar os prestadores de serviços transfronteiras a identificar facilmente as convenções coletivas que são aplicáveis no seu caso. As informações fornecidas devem também dizer respeito aos elementos

¹³ Aplicável a partir de 30 de julho de 2020.

constitutivos da remuneração, ao método para o seu cálculo e, quando pertinente, aos critérios de classificação nos diferentes escalões salariais.

Alguns Estados-Membros foram além do exigido pela Diretiva 2014/67/UE e disponibilizam uma tradução do texto das convenções coletivas em várias línguas e/ou numa versão abreviada para facilitar o acesso às disposições pertinentes.

2.18 UM EMPREGADOR PODE DESTACAR TRABALHADORES RECENTEMENTE RECRUTADOS?

No que diz respeito às condições de trabalho e emprego, a Diretiva 96/71/CE impõe que exista uma relação de trabalho durante todo o período de destacamento entre o trabalhador destacado e o empregador que o destaca. Por conseguinte, a diretiva aplica-se aos trabalhadores destacados, mesmo que não tenha sido criada uma relação laboral antes do destacamento, desde que o contrato de trabalho exista a partir do início e até ao termo da missão de destacamento.

No que se refere à coordenação da segurança social, nos termos dos Regulamentos 883/2004 e 987/2009, considera-se que uma pessoa recrutada com vista a ser destacada para outro Estado-Membro continuará inscrita no sistema de segurança social do Estado-Membro em que o empregador está estabelecido apenas se, imediatamente antes do início da sua atividade, a pessoa em causa estiver já sujeita à legislação desse Estado-Membro. Na prática, a Comissão Administrativa para a coordenação dos sistemas de segurança social considera que um trabalhador cumpre esse requisito se tiver estado sujeito à legislação desse Estado-Membro de origem por um período mínimo de um mês antes do início do destacamento. Consultar a Decisão A2 da Comissão Administrativa¹⁴.

2.19 QUE INFORMAÇÕES DEVE O EMPREGADOR FORNECER AO TRABALHADOR ANTES DO DESTACAMENTO?

Nos termos da legislação da UE, a recém-adotada Diretiva (UE) 2019/1152 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis exige que os empregadores que pretendam destacar trabalhadores para outro Estado-Membro lhes forneçam informações, por escrito, antes da sua partida, sobre¹⁵:

- ▶ O país ou os países em que devem ser executados os trabalhos no estrangeiro;
- ▶ A duração prevista do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
- ▶ A moeda em que será paga a remuneração;
- ▶ Se aplicável, as prestações pecuniárias ou em espécie decorrentes do trabalho prestado;
- ▶ Informação que indique se está prevista uma repatriação e, em caso afirmativo, as condições de uma tal repatriação;
- ▶ A remuneração a que o trabalhador tem direito nos termos da legislação aplicável do Estado-Membro de acolhimento;
- ▶ Se aplicável, eventuais subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, alojamento e alimentação;
- ▶ A ligação ao sítio Web oficial único a nível nacional desenvolvido pelo Estado-Membro de acolhimento (ver pergunta 2.14).

Estas informações são obrigatórias para todos os trabalhadores destacados por um período consecutivo superior a quatro semanas. Os Estados-Membros podem alargar os requisitos de informação a trabalhadores destacados por um período mais curto.

14 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

15 Os direitos e deveres previstos nesta diretiva aplicam-se a todas as relações de trabalho até 1 de agosto de 2022. No entanto, a entidade patronal só deve fornecer as referidas informações a pedido de um trabalhador que já esteja empregado nessa data.

Esta obrigação existe para além do requisito de informar os trabalhadores sobre os elementos essenciais da sua relação de trabalho, que incluem a identidade das instituições de segurança social que recebem as contribuições sociais, conforme estabelecido no artigo 4.º da Diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis.

2.20 O EMPREGADOR TEM DE PAGAR OU REEMBOLSAR AS DESPESAS DE VIAGEM DOS TRABALHADORES DESTACADOS?

O destacamento de trabalhadores é efetuado por iniciativa e no interesse do empregador. Por conseguinte, é lógico que o empregador suporte os custos suplementares associados à deslocação desde o local de trabalho habitual no Estado-Membro de origem até ao local de trabalho do Estado-Membro de acolhimento.

A Diretiva (UE) 2018/957 introduziu uma disposição segundo a qual o empregador deve reembolsar ao trabalhador destacado as despesas de viagem, alojamento e alimentação em conformidade com a legislação e/ou a prática nacionais aplicáveis à relação de trabalho, e que é, em geral, a legislação e/ou a prática do Estado-Membro de origem.

Há que salientar que os montantes pagos pelo empregador (ou os reembolsos efetuados) relativamente a viagem, alojamento e alimentação não fazem parte da remuneração. Por conseguinte, não são tidos em conta quando se comparam os montantes efetivamente pagos ao trabalhador com os montantes devidos em conformidade com a legislação do Estado-Membro de acolhimento: são pagos ou reembolsados a título de abonos e subsídios (ver pergunta 3.5).

Saliente-se que, conforme referido na pergunta 2.19, os trabalhadores devem ser informados sobre eventuais disposições relativas ao reembolso de despesas de viagem, alojamento e alimentação.

2.21 QUE CONDIÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO SÃO APLICÁVEIS AOS TRABALHADORES EM «VIAGENS DE NEGÓCIOS»?

As condições de trabalho e emprego dos trabalhadores que não são abrangidos pela noção de «trabalhador destacado» não são reguladas pelas Diretivas relativas ao destacamento de trabalhadores.

Os trabalhadores que desempenham atividades no Estado-Membro de acolhimento, mas não são considerados trabalhadores destacados, podem encontrar-se em situações muito diferentes, sendo impossível generalizar as condições de trabalho que lhes são aplicáveis: as autoridades competentes do Estado-Membro de acolhimento terão de proceder a uma análise casuística e decidir com base em todos os elementos factuais de cada caso.

A legislação aplicável terá de ser determinada em conformidade com o Regulamento sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (*Roma I*). Este regulamento estabelece o princípio de liberdade de escolha da lei aplicável, mas determina que esta escolha não pode, porém, ter como consequência privar o trabalhador da proteção que lhe proporcionam as disposições não derogáveis ao abrigo da lei que, na falta de escolha, seria aplicável. Na falta de escolha da lei aplicável ao contrato de trabalho, aplicar-se-á a lei do país em que o trabalhador realizar habitualmente o seu trabalho em execução do contrato ou, na sua falta, a partir do qual o trabalhador realiza habitualmente o seu trabalho em execução do contrato. Não se deve considerar que o país onde o trabalhador realiza habitualmente o seu trabalho muda quando o trabalhador estiver temporariamente empregado noutro país.

Não obstante, importa salientar que, se se apurar que uma empresa dá, abusiva ou fraudulentamente, a impressão de que a situação de um trabalhador é abrangida pelo âmbito de aplicação das Diretivas relativas ao destacamento de trabalhadores, o Estado-Membro onde o trabalho é realizado deve assegurar que o trabalhador beneficie do direito e das práticas nacionais aplicáveis e **não fique sujeito, de modo algum, a condições menos favoráveis que as aplicáveis aos trabalhadores destacados.**

Em relação às regras de segurança social relativas a viagens de negócios, ver a pergunta 2.4.



3 DURANTE O DESTACAMENTO

3.1 O EMPREGADOR DOS TRABALHADORES DESTACADOS FOI ABORDADO POR UM SINDICATO PARA PARTICIPAR NUMA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ESTA PRÁTICA ESTÁ EM CONFORMIDADE COM A LEGISLAÇÃO DA UE?

O prestador de serviços pode ser contactado pelos sindicatos do Estado-Membro de acolhimento para participar numa negociação coletiva sobre, por exemplo, a remuneração a conceder aos trabalhadores destacados. É o que geralmente acontece na Suécia e na Dinamarca.

Refira-se que a Diretiva 2014/67/UE autoriza o Estado-Membro de acolhimento a exigir a designação de uma pessoa de contacto através da qual os parceiros sociais pertinentes possam procurar mobilizar o prestador de serviços a fim de que participe na negociação coletiva no Estado-Membro de acolhimento.

Sem prejuízo da autonomia dos parceiros sociais, os n.os 1 e 1-A, do artigo 3.º, da Diretiva 96/71/CE, com a redação que lhe foi dada pela Diretiva (UE) 2018/957, continuam a ser aplicáveis em tal situação, devendo a negociação coletiva dizer respeito aos elementos mencionados nessas disposições.

3.2 COMO PODEM OS ESTADOS-MEMBROS IDENTIFICAR UM DESTACAMENTO NÃO VERDADEIRO?

Para verificar se um trabalhador deve ser considerado trabalhador destacado, os Estados-Membros devem proceder a uma avaliação global, tendo em conta todos os elementos factuais. Por exemplo, para determinar se uma empresa exerce efetivamente **atividades substanciais** no Estado-Membro a partir do qual se realiza o destacamento, nos termos do artigo 4.º, n.º 2, da Diretiva 2014/67/UE, os Estados-Membros poderão ter em conta, nomeadamente:

- ▶ O local onde estão situadas a sede social e a administração da empresa, onde esta tem escritórios, paga impostos e contribuições para a segurança social, etc.;
- ▶ O local de recrutamento dos trabalhadores destacados e a partir do qual os mesmos são destacados;

- ▶ O local onde a empresa exerce o essencial da sua atividade comercial e onde emprega pessoal administrativo;
- ▶ O número de contratos executados e/ou o montante do volume de negócios realizado no Estado-Membro de estabelecimento, tendo em conta a situação específica das empresas e PME recém-criadas, entre outras.

Para determinar a **natureza temporária** da atividade desempenhada pelo trabalhador destacado, nos termos do artigo 4.º, n.º 3, da Diretiva 2014/67/UE, os Estados-Membros poderão avaliar, designadamente:

- ▶ Se o trabalho é realizado por um período limitado no Estado-Membro de acolhimento;
- ▶ Se o trabalhador é destacado para um Estado-Membro diferente daquele onde desempenha habitualmente as suas funções;
- ▶ Se o trabalhador destacado regressa ou deve retomar a sua atividade no Estado-Membro de origem;
- ▶ Se as despesas de viagem, alojamento e alimentação são asseguradas ou reembolsadas pelo empregador que destaca o trabalhador e, neste caso, o modo como essas despesas são asseguradas ou o método de reembolso;
- ▶ Quaisquer períodos anteriores durante os quais o cargo foi preenchido pelo mesmo ou por outro trabalhador destacado.

Nos termos do artigo 4.º da Diretiva 2014/67/UE, os elementos em questão têm um valor indicativo na avaliação global, pelo que não devem ser considerados isoladamente.

3.3 EM CASO DE INSPEÇÃO, QUE DOCUMENTOS DEVEM SER DISPONIBILIZADOS?

A Diretiva 2014/67/UE autoriza o Estado-Membro de acolhimento a impor:

- ▶ A obrigação de conservar ou fornecer e/ou guardar, em papel ou em formato eletrónico, as cópias do contrato de trabalho, recibos de retribuição, registos de tempos de trabalho e 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.

No que diz respeito à coordenação da segurança social, o Regulamento (CE) n.º 883/2004 e o Regulamento (CE) n.º 987/2009 preveem que, para cada atividade relacionada com trabalho transfronteiras (incluindo «viagens de negócios»), o empregador, ou qualquer pessoa em causa que exerça a sua atividade profissional por conta própria, tem a obrigação de notificar previamente, sempre que possível, o Estado-Membro competente (de origem), e de obter um documento portátil A1 (DP A1). Ver também o Guia Prático sobre a legislação aplicável na UE, no EEE e na Suíça, ponto 11.

3.4 OS INSPETORES DE TRABALHO DO ESTADO-MEMBRO DE ACOLHIMENTO RECUSAM CONSIDERAR O SUBSÍDIO DE DESTACAMENTO COMO PARTE DA REMUNERAÇÃO. ESTA PRÁTICA É CORRETA NOS TERMOS DA LEGISLAÇÃO DA UE?

Segundo a Diretiva (UE) 2018/957, 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»¹⁶ exigida pelas regras do Estado-Membro de acolhimento. Para compreender qual o montante a pagar, é necessária uma comparação entre o montante efetivamente pago ao trabalhador e o montante devido em conformidade com as regras estipuladas pelo Estado-Membro de acolhimento. Esta comparação deve basear-se na remuneração bruta dos trabalhadores nacionais (ou seja, antes das contribuições, deduções ou impostos), e não nos elementos individuais constitutivos da remuneração.

A remuneração inclui quaisquer subsídios específicos para situações de destacamento, a menos que sejam pagos a título de reembolso ou compensação de despesas relativas a viagens, alojamento e alimentação.

A remuneração ou compensação de despesas relativas a viagens, alojamento e alimentação não são consideradas como remuneração, pelo que não são tidas em conta para efeitos de comparação. Caso não seja possível identificar claramente os elementos do subsídio de destacamento pagos a título de reembolso de despesas efetivamente suportadas devido à situação de destacamento, considera-se que o montante total do subsídio é pago a título de reembolso de despesas e não de remuneração.

NA PRÁTICA

Para fins de aplicação das Diretivas relativas ao destacamento de trabalhadores, têm de ser devidamente tidos em conta dois conjuntos de regras:

1. As regras do Estado-Membro de acolhimento que determinam a «remuneração» obrigatória, incluindo, consoante o caso, as regras estabelecidas em convenções coletivas declaradas de aplicação geral ou aplicadas de outro modo;
2. As regras do Estado-Membro de origem que determinam a remuneração paga ao trabalhador, que incluem a legislação em vigor, qualquer convenção coletiva aplicável e o contrato de trabalho individual.

O empregador deve assegurar que o montante pago ao trabalhador destacado é, no mínimo, equivalente à «remuneração» exigida pelas regras do Estado-Membro de acolhimento.

Devem ser comparados os montantes totais brutos da remuneração, e não quaisquer elementos individuais constitutivos da remuneração.

Ao efetuar esta comparação, determinados elementos pagos ao trabalhador em conformidade com as disposições vigentes no Estado-Membro de origem não podem ser considerados no Estado-Membro de acolhimento como elementos da remuneração obrigatória: é o caso de pagamentos relativos a horas extraordinárias, pagamentos referentes a despesas efetivamente suportadas em virtude do destacamento e qualquer pagamento que compense o trabalhador por ter realizado trabalho suplementar ou trabalho exercido em condições especiais.

¹⁶ A partir de 30 de julho de 2020. Até essa data, «remunerações salariais mínimas».

Seguem-se alguns exemplos dessa comparação.

Montante bruto a pagar em conformidade com o artigo 3.º, n.º 1 - Estado-Membro de acolhimento		Montante bruto efetivamente pago	
Salário relativo à categoria	1550	Salário	500
		Subsídio de destacamento	1100
		Compensação das despesas de alojamento e alimentação	500
Total	1550		2100

Neste exemplo, o montante pago cumpre o requisito previsto no artigo 3.º, n.º 1. A compensação das despesas não é considerada, mas o salário e o subsídio de destacamento, em conjunto, são superiores ao montante devido de acordo com as regras aplicadas no Estado-Membro de acolhimento.

Montante bruto a pagar em conformidade com o artigo 3.º, n.º 1 - Estado-Membro de acolhimento		Montante bruto efetivamente pago	
Salário relativo à categoria	1550	Salário	800
Ajudas de custo	400	Subsídio de destacamento	900
Compensação pelo tempo de viagem	150	Compensação pelas despesas de alojamento	400
Total	2100		2100

Neste exemplo, o montante pago não cumpre o requisito previsto no artigo 3.º, n.º 1, uma vez que a compensação pelas despesas de alojamento não pode ser considerada, pelo que o montante pago é inferior ao montante devido de acordo com as regras aplicadas no Estado-Membro de acolhimento.

Montante bruto a pagar em conformidade com o artigo 3.º, n.º 1 - Estado-Membro de acolhimento		Montante bruto efetivamente pago	
Salário relativo à categoria	1550	Salário	800
		Subsídio de destacamento	600
		Pagamento por horas extraordinárias e trabalho aos domingos	400
Total	1550		1800

Neste exemplo, o montante pago não cumpre o requisito previsto no artigo 3.º, n.º 1: se um empregador exigir a um trabalhador a realização de trabalho acrescido ou de trabalho em condições especiais, a compensação por esse trabalho não é considerada para efeitos de cálculo da remuneração.

3.5 O MEU EMPREGADOR PODE DEDUZIR DO MEU SALÁRIO AS DESPESAS RELATIVAS A ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO?

Não. O reembolso ou a compensação de despesas relativas a alojamento e alimentação é efetuado a título de abono ou subsídios. Por conseguinte, o empregador não pode deduzir esse montante da remuneração paga ao trabalhador.

3.6 O ESTADO-MEMBRO DE ACOLHIMENTO PODE EXIGIR-ME QUE CUMPRA AS DISPOSIÇÕES VIGENTES NESSE ESTADO-MEMBRO EM MATÉRIA DE REEMBOLSO DE DESPESAS RELATIVAS A VIAGENS, ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO?

A Diretiva (UE) 2018/957 estabelece que o empregador deve reembolsar o trabalhador destacado pelas despesas de viagem, alojamento e alimentação, em conformidade com a legislação e/ou a prática nacionais aplicáveis à relação de trabalho, em geral, a legislação e/ou a prática do Estado-Membro de origem. Embora formulando o princípio segundo o qual as despesas em causa devem ser suportadas pelo empregador, a diretiva delega na legislação e na prática nacionais (e ainda nas convenções coletivas a qualquer nível) do Estado-Membro de acolhimento a regulação dessa matéria.

Não obstante, um trabalhador destacado que, **durante a missão de destacamento**, tenha de se deslocar de e para o seu local de trabalho habitual no Estado-Membro em cujo território está destacado, ou que seja enviado temporariamente pelo seu empregador desse local de trabalho habitual para outro local de trabalho tem direito a eventuais subsídios e abonos ou ao reembolso das despesas exigidos, no Estado-Membro de acolhimento, pela legislação ou por convenções coletivas declaradas de aplicação geral ou de outro modo aplicadas, em conformidade com o artigo 3.º, n.º 8, da Diretiva 96/71/CE, na sua redação atual.

NA PRÁTICA

Um trabalhador português foi destacado durante seis meses para um estaleiro de construção em Ostende (Bélgica).

Durante o período de destacamento, o trabalhador foi enviado durante uma semana para Liège (Bélgica) para participar numa ação de formação profissional.

Os subsídios de alojamento e alimentação assegurados pela convenção coletiva de aplicação geral na Bélgica para o setor de construção devem ser pagos ao trabalhador destacado durante o período de trabalho fora do local habitual de trabalho (Ostende, neste exemplo) no Estado-Membro de acolhimento.

3.7 NO CASO DE UMA CADEIA DE SUBCONTRATAÇÃO, QUEM É RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO DOS REQUISITOS?

As regras em matéria de responsabilidade na subcontratação estão estabelecidas no artigo 12.º da Diretiva 2014/67/UE e podem ser resumidas da seguinte forma:

- ▶ Os Estados-Membros podem instituir, de forma proporcionada e não discriminatória, uma responsabilidade na subcontratação, para assegurar que, nas cadeias de subcontratação, o contratante do qual o empregador é subcontratante direto possa, para além do empregador ou em vez deste, ser responsabilizado pelo trabalhador destacado no que diz respeito a qualquer remuneração líquida em atraso;
- ▶ No que se refere ao setor da construção, os Estados-Membros devem prever essa responsabilidade na subcontratação;
- ▶ Os Estados-Membros podem, de forma proporcionada e não discriminatória, estabelecer regras em matéria de responsabilidade mais rigorosas no que respeita ao âmbito e à extensão da responsabilidade na subcontratação;
- ▶ Em vez das regras de responsabilidade acima referidas, os Estados-Membros poderão adotar outras medidas de execução apropriadas, que permitam a aplicação de sanções eficazes e adequadas contra o contratante.

Em suma, deve ser instituído um sistema de responsabilidade em matéria de subcontratação para o setor da construção que coloque o contratante numa relação de responsabilidade direta pela subcontratação. Noutros setores económicos, os Estados-Membros podem instituir um sistema de responsabilidade na subcontratação, mesmo com um âmbito e uma extensão alargados, desde que o façam de forma proporcionada e não discriminatória.

Importa salientar que 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.

3.8 É POSSÍVEL CRIAR UM SISTEMA DE RESPONSABILIDADE NA SUBCONTRATAÇÃO EXCLUSIVAMENTE PARA SITUAÇÕES TRANSFRONTEIRAS?

Tal como referido na pergunta 3.7, qualquer sistema de responsabilidade na subcontratação, instituído em conformidade com a Diretiva 2014/67/UE, deve ser proporcionado e não discriminatório. Como tal, os Estados-Membros não podem criar um sistema de responsabilidade em matéria de subcontratação aplicável apenas a prestadores de serviços transfronteiras, uma vez que isso iria discriminar diretamente esses prestadores de serviços. Um sistema desse tipo poderia desencorajar os clientes e contratantes de contratar ou subcontratar serviços a empresas estabelecidas noutros Estados-Membros.

3.9 NÃO ESTOU A SER DEVIDAMENTE REMUNERADO PELO MEU EMPREGADOR. POSSO APRESENTAR QUEIXA OU INSTAURAR PROCESSOS JUDICIAIS NO ESTADO-MEMBRO DE ACOLHIMENTO?

Sim. Os Estados-Membros devem garantir a existência de mecanismos eficazes que permitam aos trabalhadores destacados apresentar queixas diretamente contra os seus empregadores e instaurar processos judiciais ou administrativos, também no Estado Membro de acolhimento.

Os Estados-Membros devem autorizar os sindicatos e outros terceiros a intervir, em nome ou em apoio do trabalhador destacado ou do seu empregador, e com o seu consentimento, em processos judiciais ou administrativos no intuito de exigir a aplicação dos direitos ou das obrigações decorrentes das Diretivas relativas ao destacamento de trabalhadores.

3.10 APÓS UMA INSPEÇÃO, FOI IMPOSTA UMA SANÇÃO ELEVADA. ESTA PRÁTICA ESTÁ EM CONFORMIDADE COM A LEGISLAÇÃO DA UE?

A Diretiva 2014/67/UE impõe aos Estados-Membros a aplicação de medidas de verificação e de mecanismos de controlo adequados e eficazes, de uma forma proporcionada e não discriminatória.

Prevê ainda que os Estados-Membros devem definir sanções aplicáveis em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da diretiva, e tomar as medidas necessárias para garantir a sua aplicação e cumprimento efetivos.

As sanções previstas devem ser **efetivas, proporcionadas e dissuasoras**.





4 APÓS O DESTACAMENTO

4.1 APÓS O TERMO DA MISSÃO DE DESTACAMENTO, POSSO APRESENTAR UMA QUEIXA OU INSTAURAR UMA AÇÃO JUDICIAL CONTRA O MEU EMPREGADOR? DEVO FAZÊ-LO NO ESTADO-MEMBRO DE ACOLHIMENTO OU NO ESTADO MEMBRO DE ORIGEM?

Sim, a Diretiva 2014/67/UE prevê expressamente que os Estados-Membros devem prever mecanismos de apresentação de queixas ou de instauração de processos judiciais, mesmo após a cessação da relação laboral, relativamente a quaisquer direitos devidos inerentes à relação contratual entre o empregador e o trabalhador destacado ou quaisquer perdas ou danos em resultado do incumprimento das regras aplicáveis ao destacamento. Esses mecanismos devem ser disponibilizados após o regresso dos trabalhadores destacados do Estado-Membro no qual ocorreu o destacamento.

4.2 APÓS O TERMO DO PERÍODO DE DESTACAMENTO, O ESTADO-MEMBRO DE ACOLHIMENTO PODE SOLICITAR DOCUMENTOS RELATIVOS A UM DESTACAMENTO?

De facto, a Diretiva 2014/67/UE autoriza os Estados-Membros a impor aos prestadores de serviços a obrigação de entregar determinados documentos (o contrato de trabalho, recibos de retribuição, registos de tempos de trabalho que indiquem o início, o termo e a duração do tempo de trabalho diário e comprovativos do pagamento de salário), num prazo razoável, **após o termo do período de destacamento**.

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. Esta brochura faculta informação detalhada sobre as regras aplicáveis antes, durante e após o destacamento. Esta compreensão é essencial para assegurar que os trabalhadores conhecem os seus direitos e que as regras são aplicadas de forma correta e consistente em toda a UE pelas autoridades nacionais e as entidades empregadoras.

Pode baixar as nossas publicações ou subscrevê-las gratuitamente em

<http://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

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Social Europe



EU_Social