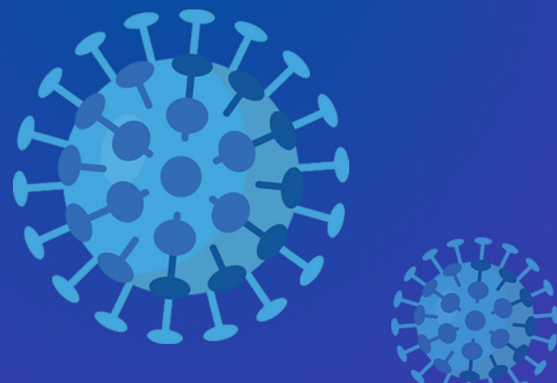




# COVID-19

## Informações para trabalhadores fronteiriços e trabalhadores destacados



30 de março 2020<sup>1</sup>  
#coronavirus

**Informação à atenção dos trabalhadores fronteiriços e dos trabalhadores destacados afetados pelas restrições à livre circulação de pessoas impostas por vários Estados-Membros da UE em consequência da COVID-19**

**É trabalhador fronteiriço?** É um trabalhador fronteiriço se trabalha num Estado-Membro diferente do seu Estado-Membro de residência (o que significa que vai trabalhar num país, e regressa regularmente ao país onde reside). Em caso de desemprego, aplicam-se regras diferentes em matéria de prestações de desemprego aos trabalhadores fronteiriços que não regressam ao seu local de residência, em princípio, pelo menos uma vez por semana.

**É trabalhador destacado?** É um trabalhador destacado se foi enviado a título temporário pelo seu empregador, situado num Estado-Membro, para outro Estado-Membro a fim de prestar um serviço. Para efeitos da sua cobertura de segurança social, é considerado trabalhador destacado no caso de ser enviado pelo seu empregador para realizar qualquer atividade relacionada com o trabalho noutro Estado-Membro em representação do seu empregador, ou também se for trabalhador por conta própria e tiver ido para o estrangeiro para exercer uma atividade semelhante à que normalmente exerce no seu Estado-Membro de origem.

***O presente documento destina-se a informar sobre as regras gerais aplicáveis ao seu contrato de trabalho e as eventuais medidas a tomar em relação à sua cobertura de saúde e de segurança social. Estas informações não são juridicamente vinculativas no que se refere à sua situação específica.***

***O presente documento não se destina aos cidadãos da UE que residem e trabalham num Estado-Membro de que não são nacionais<sup>2</sup>. Esses cidadãos da UE têm direito ao mesmo tratamento que os nacionais do país em que trabalham em todos os aspetos. A este respeito, leia as recentes Orientações relativas às medidas de gestão das fronteiras para proteger a saúde e garantir a disponibilidade de bens e serviços essenciais<sup>3</sup>.***

Sobretudo, os Estados-Membros não devem recusar a entrada a cidadãos da UE que residem no seu território. Estes cidadãos podem estar sujeitos às mesmas limitações dos seus direitos que os nacionais (incluindo o seu direito de circular no Estado-Membro ou de sair dele). Os Estados-Membros podem também tomar

1. Os serviços da Comissão estão a acompanhar constantemente a situação e a avaliar a eventual necessidade de mais informações em devido tempo. Este documento será atualizado regularmente de modo a ter em conta a evolução dos acontecimentos.

2. Esses trabalhadores da UE beneficiam das garantias da Diretiva 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, que altera o Regulamento (CEE) n.º 1612/68 e que revoga as Diretivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE e 93/96/CEE (JO L 158 de 30.4.2004, p. 77).

3. C(2020) 1753 final.

medidas adequadas, tais como exigir que os cidadãos da UE se sujeitem a autoisolamento ou a medidas semelhantes, desde que imponham os mesmos requisitos aos seus próprios nacionais. Recorde-se ainda as medidas específicas relativamente aos trabalhadores do setor dos transportes incluídas na Comunicação da Comissão sobre a implementação de corredores verdes, ao abrigo das Orientações relativas às medidas de gestão das fronteiras para proteger a saúde e garantir a disponibilidade de bens e serviços essenciais<sup>4</sup>.

***As orientações relativas ao exercício da livre circulação de trabalhadores definem medidas que os Estados-Membros devem tomar para garantir que os trabalhadores móveis, em especial os que exercem profissões críticas para combater a pandemia de coronavírus, podem chegar ao seu local de trabalho***<sup>5</sup>.

A Comissão insta os Estados-Membros a estabelecerem procedimentos específicos gratuitos e rápidos para as fronteiras, para assegurar uma passagem harmoniosa, e convida os Estados-Membros a tomarem medidas específicas que assegurem uma abordagem coordenada a nível da UE.

Alguns países estão a aplicar disposições administrativas e orientações nas suas autoridades públicas, a fim de simplificar os procedimentos no domínio da segurança social para os benefícios dos trabalhadores móveis<sup>6</sup>. A Comissão está a incentivar esta prática e a identificar, juntamente com os Estados-Membros, as melhores práticas que podem ser alargadas a outros Estados-Membros.



## SE É TRABALHADOR FRONTEIRIÇO

De acordo com as *Orientações relativas às medidas de gestão das fronteiras para proteger a saúde e garantir a disponibilidade de bens e serviços essenciais, bem como as Orientações relativas ao exercício da livre circulação de trabalhadores durante o surto de COVID-19*, os Estados-Membros não devem impedir a passagem de trabalhadores fronteiriços e sazonais, e devem estabelecer procedimentos específicos, livres de encargos e rápidos, para assegurar a sua passagem harmoniosa.

Se é um trabalhador fronteiriço afetado pelas restrições impostas pelo Estado-Membro onde fica o seu emprego em resultado da pandemia de COVID-19, pode encontrar em seguida algumas informações relacionadas com as condições de emprego e cobertura de segurança social durante este período.

### Qual é a lei aplicável ao seu contrato?

Nos termos da legislação da UE (artigo 8.º do Regulamento (CE) n.º 593/2008 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais), a lei aplicável aos contratos individuais de trabalho é normalmente a lei do Estado-Membro onde o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho. Por outras palavras, se as restrições de saída ou de entrada resultarem em que, enquanto trabalhador fronteiriço, não possa cumprir as suas obrigações decorrentes do contrato de trabalho, a lei do Estado-Membro onde presta habitualmente o seu trabalho determinará as consequências jurídicas da impossibilidade de trabalhar. Nos termos do artigo 7.º do Regulamento (UE) n.º 492/2011 relativo à livre circulação dos trabalhadores na União, deve ter acesso às mesmas vantagens sociais e fiscais concedidas pelo Estado-Membro onde trabalha que as concedidas aos trabalhadores nacionais cujos direitos de circulação são limitados.

4. [https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/legislation/2020-03-23-communication-green-lanes\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/legislation/2020-03-23-communication-green-lanes_en.pdf)

5. C(2020) 2051 final

6. Ver por exemplo:

Bélgica: [https://www.international.socialsecurity.be/working\\_in\\_belgium/en/archives.html](https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/archives.html)

França: <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-situation-des-travailleurs-frontaliers>

Alemanha: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

Países Baixos: <https://pers.svb.nl/coronavirus-en-wonen-of-werken-over-de-grens-de-sociale-verzekering-verandert-niet/>

## **Se é trabalhador fronteiriço, não pode trabalhar no outro Estado-Membro e tem de fazer teletrabalho no Estado-Membro de residência, passa a ser um trabalhador destacado?**

Não. Não será considerado trabalhador destacado ao abrigo das diretivas relativas ao destacamento de trabalhadores<sup>7</sup>. Isto significa que as condições básicas de emprego do seu Estado-Membro de residência não lhe serão aplicáveis, uma vez que não há prestação de serviços nem beneficiário de serviços no seu Estado-Membro de residência. O seu contrato de trabalho continuará a ser regido pela lei do seu Estado-Membro de emprego como anteriormente, a menos que tenha acordado outra coisa com o seu empregador. Na prática, isto quer dizer que não é necessário apresentar qualquer pedido ou formulário específico a este respeito. Nos termos do artigo 45.º do TFUE e do artigo 7.º do Regulamento (CE) n.º 492/2011 relativo à livre circulação dos trabalhadores na União, deve ter acesso às mesmas vantagens sociais e fiscais concedidas pelo Estado-Membro do seu trabalho que as concedidas aos trabalhadores nacionais cujos direitos de circulação são limitados. Quanto a despedimentos parciais, os trabalhadores fronteiriços gozam dos mesmos direitos que os trabalhadores residentes e nacionais<sup>8</sup>. Note-se também que alguns países já chegaram a acordo entre si e introduziram as disposições administrativas pertinentes para confirmar que o teletrabalho não altera a designação do país competente<sup>9</sup>.

## **Se é trabalhador fronteiriço ou sazonal e ficar em desemprego completo durante este período**

Se é um **trabalhador fronteiriço** e durante este período ficar em situação de desemprego completo, contacte a instituição de seguro de desemprego do seu Estado-Membro de residência. Terá direito às prestações de desemprego do Estado-Membro de residência nas mesmas condições que os desempregados nesse Estado-Membro, e deverá manifestar a sua disponibilidade aos serviços de emprego do Estado-Membro de residência. No caso de ser um trabalhador fronteiriço que não regressa ao seu local de residência, em princípio, pelo menos uma vez por semana, pode procurar emprego no Estado-Membro de residência ou no Estado-Membro do último emprego. Deve contactar a instituição de seguro de desemprego do Estado-Membro em que decidir procurar emprego. Terá direito a prestações por desemprego neste Estado-Membro nas mesmas condições que os desempregados nesse Estado-Membro, e deverá manifestar a sua disponibilidade aos serviços de emprego desse Estado-Membro.

Se é um **trabalhador sazonal** e durante este período ficar em situação de desemprego completo<sup>10</sup>, contacte a instituição de seguro de desemprego do Estado-Membro em que está segurado. Se também normalmente exerce uma atividade no Estado-Membro de residência, este deve ser o Estado-Membro onde está segurado. Neste caso, terá direito às prestações de desemprego do Estado-Membro de residência nas mesmas condições que os desempregados nesse Estado-Membro e deverá manifestar a sua disponibilidade aos serviços de emprego do Estado-Membro de residência.

## **Que legislação em matéria de segurança social é que se aplica a si, tendo em conta as restrições nacionais relativas à passagem de fronteiras e as recomendações para fazer teletrabalho devido à pandemia de COVID-19?**

No cenário atual, continuam a ser aplicáveis as regras europeias de coordenação da segurança social. No entanto, as regras proporcionam alguma flexibilidade para os trabalhadores em causa continuarem segurados no Estado-Membro onde estavam segurados antes do início da pandemia de COVID-19. Os cenários e as soluções propostas que se seguem podem aplicar-se em função da situação em que se encontram os trabalhadores:

7. Diretiva 96/71/CE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0071> e

Diretiva 2014/67/UE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?qid=1584454887016&uri=CELEX:32014L0067>

8. Por força do artigo 45.º do TFUE e do artigo 7.º do Regulamento (UE) n.º 492/2011.

9. Por exemplo, a Bélgica, a França, a Alemanha e os Países Baixos emitiram orientações. Referência disponível na nota de rodapé 5.

10. Isto significa que ficou desempregado tanto no Estado-Membro de emprego sazonal como no seu Estado-Membro de residência.

## **Se é trabalhador fronteiriço a trabalhar exclusivamente num Estado-Membro que não seja o seu Estado-Membro de residência**

Está atualmente segurado no seu Estado-Membro de emprego. Se não estiver em condições de trabalhar no seu Estado-Membro de emprego habitual e, durante um período temporário, tiver de trabalhar a partir de casa, esta situação não deve, em princípio, conduzir a uma mudança da legislação aplicável no que diz respeito à sua cobertura de segurança social, uma vez que essa situação é temporária. Continuará a ter direito a todas as prestações de segurança social do seu Estado-Membro de emprego.



## **SE É TRABALHADOR QUE EXERCE UMA ATIVIDADE EM DOIS OU MAIS ESTADOS-MEMBROS**

### **Se trabalha tanto no Estado-Membro de emprego como no Estado-Membro de residência e está segurado no Estado-Membro de emprego por a sua atividade no Estado-Membro de residência não ser substancial (menos de 25 % do seu tempo de trabalho)**

Está atualmente segurado no seu Estado-Membro de emprego. Agora que vai aumentar a atividade no seu Estado-Membro de residência, esta pode tornar-se substancial (entendida como mais de 25 % do seu tempo de trabalho ao longo de um período de 12 meses). Nesse caso, a legislação do seu Estado-Membro de residência só pode tornar-se aplicável ao abrigo do artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 se o tempo médio de trabalho durante um período de 12 meses exceder 25 % do seu tempo de trabalho total em todos os Estados-Membros. Por conseguinte, o facto de, nas próximas semanas, exercer uma atividade substancial no seu Estado-Membro de residência não deve ter impacto sobre a sua situação de segurança social. Deve já ter na sua posse um documento portátil A1, emitido nos termos do artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 pela instituição competente do seu Estado-Membro de emprego.

### **Se trabalha tanto no seu Estado-Membro de emprego como no seu Estado-Membro de residência, e está segurado no seu Estado-Membro de residência porque atualmente a sua atividade no Estado-Membro de residência já é substancial (mais de 25 % do tempo de trabalho)**

Está atualmente segurado no seu Estado-Membro de residência. Deve já ter na sua posse um documento portátil A1, emitido nos termos do artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 pela instituição competente do seu Estado-Membro de residência. As restrições nas fronteiras e o teletrabalho não devem ter impacto sobre a sua cobertura de segurança social.

### **E se os cenários mencionados não forem aplicáveis ao seu caso e, em consequência da pandemia de COVID-19, acabar por mudar o seu Estado-Membro de segurança social?**

Se a sua situação não for abrangida pelos cenários acima referidos e isso resultar numa alteração do seu Estado-Membro de seguro de segurança social, pode solicitar ao seu empregador que apresente um pedido à autoridade competente do Estado-Membro cuja legislação pretende que continue a ser aplicada, a fim de continuar a estar sujeito à sua legislação. O empregador deve fundamentar este pedido argumentando que é do seu interesse continuar segurado no Estado-Membro em que está atualmente coberto<sup>11</sup>.

### **E se adoecer enquanto estiver a trabalhar no Estado-Membro do meu emprego, ou enquanto estiver em teletrabalho a partir do meu Estado-Membro de residência?**

Se trabalha num país da UE e reside noutro, tem direito a receber cuidados de saúde em ambos os países.

11. Ver também a Parte 2 das Orientações relativas ao exercício da livre circulação de trabalhadores para mais informações sobre a possível utilização de acordos de exceção.

Muito provavelmente já se encontra registado no país onde trabalha e recebeu um formulário S1 do organismo responsável pela sua cobertura de saúde (se ainda não o tiver feito, deve registar-se e solicitar esse formulário e apresentá-lo a qualquer entidade competente em matéria de seguro de saúde do país onde reside). Este formulário dá-lhe o direito de receber cuidados de saúde no país onde reside, nas mesmas condições que os nacionais que estão segurados nesse país.

### **Informações sobre o documento portátil A1 e os pontos de contacto nacionais**

Para mais informações sobre o documento portátil A1, consulte:

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=pt>

Para informações pormenorizadas sobre o organismo de segurança social responsável pela emissão do documento portátil A1, consulte:

[https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact\\_points\\_pt\\_a1.pdf](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pt_a1.pdf)



## **SE É TRABALHADOR DESTACADO**

### **Tem de cumprir as regras do Estado-Membro de acolhimento relativas ao trabalho?**

Se estiver no Estado-Membro onde o seu empregador o enviou para prestar serviços («Estado-Membro de acolhimento») e vai continuar a trabalhar nesse Estado-Membro, continuará a aplicar-se a legislação do Estado-Membro de acolhimento no que se refere às condições básicas de emprego (salário mínimo, tempo de trabalho máximo e tempo mínimo de descanso, regras de saúde, segurança e higiene no trabalho, etc.). Caso não esteja autorizado a deslocar-se ao local de trabalho devido a restrições relacionadas com a COVID-19, terá de respeitar as regras do Estado-Membro de acolhimento. Contudo, continuará a ter direito às prestações de segurança social do Estado-Membro onde paga as contribuições para a segurança social, e não do Estado-Membro de acolhimento.

### **Que legislação em matéria de segurança social é que se aplica a si, tendo em conta as restrições nacionais relativas à passagem de fronteiras e as recomendações para fazer teletrabalho devido à pandemia de COVID-19?**



#### **Se é trabalhador destacado e a sua atividade começou antes do início da pandemia de COVID-19**

Caso seja um trabalhador destacado e a sua atividade em outro Estado-Membro tenha começado antes do início da pandemia de COVID-19, não deve ser afetado por quaisquer restrições nacionais em matéria de passagem de fronteiras, se já estiver fisicamente no Estado-Membro para o qual foi destacado. Deve continuar o período de destacamento tal como especificado no documento portátil A1 e continuará seguro no Estado-Membro onde o seu empregador está estabelecido ou em que normalmente está seguro, na qualidade de trabalhador independente.



#### **Se é trabalhador destacado e a sua atividade começou antes do início da pandemia de COVID-19, mas fez deslocações para outro Estado-Membro, por exemplo, durante períodos de descanso**

Caso seja um trabalhador destacado e a sua atividade em outro Estado-Membro tenha começado antes do início da pandemia de COVID-19, poderá ainda ser afetado se sair do Estado-Membro no qual se encontra destacado e onde pretender reentrar posteriormente. É este o caso se a sua atividade for exercida num Estado-Membro que impõe restrições nacionais à entrada de pessoas provenientes de fora do país ou de certas regiões afetadas. Por conseguinte, antes de sair do Estado-Membro para o qual está destacado, deve verificar junto das autoridades competentes se lhe será concedido o direito de entrar no seu regresso. Se lhe for recusada a entrada e, por conseguinte, não puder continuar o seu período de destacamento, o seu empregador deve contactar a instituição competente que emitiu o documento portátil A1 para instruções adicionais.



### **Se é trabalhador destacado e a sua atividade foi planeada para começar depois do início da pandemia de COVID-19**

Caso seja um trabalhador destacado e a sua atividade tenha sido planeada para começar no outro Estado-Membro depois do início do surto, o começo do período de destacamento pode ser adiado devido a restrições nacionais à entrada em determinados Estados-Membros. Neste caso, cabe-lhe a si, se for trabalhador independente, ou ao seu empregador contactar a instituição competente do Estado-Membro que emitiu o documento portátil A1 para mais instruções.



### **Se é um trabalhador sazonal e a sua atividade foi planeada para começar depois do início da pandemia de COVID-19**

Caso seja um trabalhador sazonal e a sua atividade no Estado-Membro em que realiza o trabalho sazonal tenha sido planeada para começar durante ou após o início da pandemia de COVID-19, o começo do período de trabalho sazonal pode ser adiado devido a restrições nacionais à entrada em determinados Estados-Membros. Neste caso, deve contactar o seu empregador no Estado-Membro de emprego sazonal para mais instruções.<sup>12</sup>

### **Restrições à livre circulação impostas pelo Estado-Membro no contexto da atual crise de COVID-19**

Nos termos do artigo 45.º, n.º 3, do TFUE e da Diretiva 2004/38/CE, podem ser introduzidas limitações ao direito à livre circulação de trabalhadores por razões de ordem pública ou de segurança interna, incluindo em caso de risco decorrente de uma doença contagiosa. No entanto, a justificação das restrições deve ser interpretada de forma estrita<sup>13</sup>, e as restrições devem ser necessárias, proporcionadas e basear-se em critérios objetivos e não discriminatórios.

**Perguntas sobre a UE? O serviço Europe Direct pode ajudá-lo:** [europa.eu/european-union/contact\\_pt](https://europa.eu/european-union/contact_pt)

12. Ver também a Parte 3 das Orientações relativas ao exercício da livre circulação de trabalhadores para mais informações relativas aos trabalhadores sazonais.

13. Ver, neste sentido, os acórdãos 115/81 e 116/81 Adoui e Cornuaille, EU:C:1982:183

© União Europeia, 2020

É autorizada a reutilização do presente documento, desde que seja feita uma menção adequada da sua origem e que sejam indicadas eventuais alterações (licença «Creative Commons Attribution 4.0 International»). A utilização ou reprodução de elementos que não sejam propriedade da União Europeia poderá requerer a obtenção de autorização dos titulares dos respetivos direitos.

Todas as imagens © União Europeia, salvo indicação em contrário. Ícones © Flaticon – todos os direitos reservados.