

# REGIME LEGAL: DESTACAMENTO DE TRABALHADORES

*O objetivo principal do regime legal aplicável ao destacamento de trabalhadores é permitir a livre circulação de trabalhadores garantindo, ao mesmo tempo, a proteção dos seus direitos laborais, bem como a proteção da concorrência de empresas a operar no mesmo mercado.*

Numa era de globalização, o destacamento de trabalhadores tem vindo a assumir cada vez maior relevância. O objetivo principal do regime legal aplicável ao destacamento de trabalhadores é permitir a livre circulação de trabalhadores garantindo, ao mesmo tempo, a proteção dos seus direitos laborais, bem como a proteção da concorrência de empresas a operar no mesmo mercado.

## I. Destacamento para Portugal

### a) Situações abrangidas

O Código do Trabalho português define o destacamento de trabalhadores prevendo a possibilidade de um trabalhador contratado por uma empresa estabelecida noutro Estado prestar a sua atividade em território português, bem como a situação inversa de um trabalhador português, contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, ser destacado para prestar a sua atividade noutro Estado.

No que diz respeito ao destacamento em território português, o mesmo apenas é admissível numa das seguintes situações:

- i. Em execução de contrato entre o empregador e o beneficiário que exerce a atividade, desde que o trabalhador permaneça sob a autoridade e direção daquele;
- ii. Em estabelecimento do mesmo empregador, ou empresa de outro empregador com o qual exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo (por exemplo, no caso de cedência ocasional);
- iii. Ao serviço de um utilizador, à disposição do qual foi colocado por empresa de trabalho temporário ou outra empresa; ou
- iv. Nas situações referidas em (i) e (ii) por um utilizador estabelecido noutro Estado ao abrigo da respetiva legislação nacional, desde que o contrato de trabalho subsista durante o destacamento.

O destacamento em território português não é aplicável ao pessoal navegante da marinha marcante.

### b) Normas a aplicar

Em caso de destacamento, o Código do Trabalho determina a aplicação de normas de aplicação necessária, ou seja, sem prejuízo de regime mais favorável constante de lei ou contrato de trabalho, o trabalhador destacado tem direito às condições de trabalho

## CONTACTOS

### **GUILHERME DRAY**

[GDRAY@MACEDOVITORINO.COM](mailto:GDRAY@MACEDOVITORINO.COM)

### **CLÁUDIA TORRES**

[CTORRES@MACEDOVITORINO.COM](mailto:CTORRES@MACEDOVITORINO.COM)

### **RITA SARAMAGO**

[RSARAMAGO@MACEDOVITORINO.COM](mailto:RSARAMAGO@MACEDOVITORINO.COM)

previstas na lei portuguesa e em regulamentação coletiva de trabalho de eficácia geral aplicável que respeitem a:

- i. Segurança no emprego;
- ii. Duração máxima do tempo de trabalho (não abrangendo o destacamento em atividades de construção que visem a realização, reparação, manutenção, alteração ou eliminação de construções, nomeadamente escavações, aterros, construção, montagem e desmontagem de elementos prefabricados, arranjo ou instalação de equipamentos, transformação, renovação, reparação, conservação ou manutenção, designadamente pintura e limpeza, desmantelamento, demolição e saneamento);
- iii. Períodos mínimos de descanso;
- iv. Férias;
- v. Retribuição mínima (a retribuição mínima integra os subsídios ou abonos atribuídos ao trabalhador por causa do destacamento que não constituam reembolso de despesas efetuadas, nomeadamente com viagens, alojamento e alimentação);
- vi. Pagamento de trabalho suplementar;
- vii. Cedência de trabalhadores por parte de empresa de trabalho temporário;
- viii. Cedência ocasional de trabalhadores;
- ix. Segurança e saúde no trabalho;
- x. Medidas de proteção na parentalidade e aos menores; e
- xi. Igualdade de tratamento e não discriminação.

A Lei expressamente prevê que a referida regra no que respeita às férias, à retribuição mínima e ao pagamento de trabalho suplementar não é aplicável ao destacamento de trabalhador qualificado por parte de empresa fornecedora de um bem, para efetuar a montagem ou a instalação inicial indispensável ao seu funcionamento, desde que a mesma esteja integrada no contrato de fornecimento e a sua duração não seja superior a oito dias no período de um ano.

c) Deveres de comunicação à autoridade laboral

O empregador deve comunicar o destacamento à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), até ao início do destacamento, através do preenchimento do formulário indicando:

- i. Identidade do prestador de serviços;
- ii. O número e a identificação dos trabalhadores a destacar;
- iii. A identificação da pessoa de ligação (o empregador deve nomear esta pessoa com a ACT, bem como para articular com os parceiros sociais, caso necessário);
- iv. A duração prevista e as datas previstas para o início e o fim do destacamento;

- v. O(s) endereço(s) do local de trabalho; e
- vi. A natureza dos serviços que justificam o destacamento.

Durante todo o período de destacamento, o empregador deve conservar cópias em papel ou em formato eletrónico do contrato de trabalho, os recibos de retribuição e comprovativo do pagamento, bem como o registo dos tempos de trabalho em local acessível e claramente identificado no território português.

Os referidos documentos devem ser apresentados à ACT, quando solicitados, até ao limite de um ano após a cessação do destacamento, em língua portuguesa ou acompanhados de uma tradução certificada.

## 2. Destacamento para fora de Portugal

### a) Situações abrangidas

O destacamento para outro Estado ocorre quando um trabalhador português, contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, presta a sua atividade noutro Estado em qualquer uma das situações indicadas nos pontos (i) a (iv) supra.

### b) Normas a aplicar

O trabalhador destacado para outro Estado, fora de Portugal tem direito às condições de trabalho previstas na alínea b. do parágrafo anterior (“Normas a aplicar” no caso de destacamento para território português), sem prejuízo de regime mais favorável constante da lei aplicável ou do contrato de trabalho.

Neste caso, para além das obrigações habituais de informação a prestar pelo empregador ao trabalhador, existem obrigações de comunicações adicionais, ou seja, se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua atividade no território de outro Estado por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

- i. Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado e a duração previsível do período de trabalho a prestar;
- ii. Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias e, se aplicável, das prestações em espécie;
- iii. Possibilidade de repatriamento e respetivas condições;
- iv. Acesso a cuidados de saúde;
- v. Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento;
- vi. Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável; e
- vii. Sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento .

Atentas as várias regras aplicáveis ao destacamento e aos diferentes regimes jurídicos nos diversos países, antes de qualquer destacamento, os empregadores e trabalhadores

devem-se informar das respetivas obrigações e direitos legais, inclusivamente, junto das autoridades laborais (em Portugal, a Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT) e Segurança Social do país de destino e do país de origem. Os aspetos fiscais também não deverão ser descurados. Note-se, inclusive, que existem regras especiais, por exemplo, para o destacamento de motoristas.

c) Deveres de comunicação à Autoridade Laboral

No caso de trabalhador destacado para outro Estado, fora de Portugal, o empregador deve comunicar, com cinco dias de antecedência, à ACT a identidade dos trabalhadores a destacar para o estrangeiro, o utilizador, o local de trabalho, o início e o termo previsíveis da deslocação.

Recomenda-se também, neste caso, a manutenção dos documentos referidos na alínea c. supra (“Deveres de comunicação à Autoridade Laboral” no caso de destacamento para território português), nos termos ali aludidos, para serem apresentados à autoridade sempre que solicitados.

### 3. Segurança Social

Ao nível da Segurança Social, a regra geral é a de que um trabalhador está sujeito à legislação de Segurança Social do país em que exerce atividade, constituindo o destacamento a principal exceção a esta regra, possibilitando que o trabalhador continue sujeito à legislação de Segurança Social do país de origem desde que cumpridos os requisitos impostos, para o efeito, pela Segurança Social dos países em causa.

Os referidos requisitos variam consoante o destacamento seja de ou para Portugal, países da União Europeia, do Espaço Económico Europeu, da Suíça, do Reino Unido, de países com acordos/convenções bilaterais/multilaterais ao nível da Segurança Social ou de países terceiros sem quaisquer acordos/convenções. O local do estabelecimento, quadro de pessoal, volume de negócios e faturação das empresas em causa também pode constituir um requisito essencial, entre outros a avaliar pela Segurança Social caso a caso.

O destacamento tem de ser temporário e tem uma duração limitada, estando o limite da sua duração máxima dependente das regras de Segurança Social dos países em causa, por exemplo, o destacamento de trabalhador de Portugal para outro Estado-Membro da União Europeia poderá ser no máximo de 24 meses (apenas em situações excecionais e devidamente autorizadas poderá, eventualmente, prorrogar-se até um período máximo de 5 anos).

Não obstante o exposto, a duração do destacamento também poderá ficar condicionada a durações mais restritas previstas no Código do Trabalho como é o caso do destacamento através de cedência ocasional (a duração da cedência não pode exceder um ano, sendo renovável por iguais períodos até ao máximo de cinco anos e estando sujeita a diversos requisitos e formalidades).

A Entidade Empregadora deve antecipadamente pedir à Segurança Social que emita a documentação legalmente obrigatória para o destacamento, designadamente no referido caso de destacamento de Portugal para Estado-Membro por período até 24 meses deve ser requerida a emissão do Documento Portátil AI atestando que o

trabalhador está sujeito a um sistema obrigatório de Segurança Social (no caso fica abrangido pela legislação de Segurança Social portuguesa).

Por fim, destaque-se a propósito do regime do destacamento que a Segurança Social já veio esclarecer que as situações de teletrabalho não são consideradas destacamento, visto que se aplica a legislação do Estado-Membro onde o trabalhador se encontra fisicamente a exercer a atividade.

#### 4. Conclusão

Perante a multiplicidade de regras potencialmente aplicáveis, é essencial aferir-se com a devida antecedência quais as normas legais que se aplicam a cada caso concreto, antes de ser dado início a qualquer destacamento.

A violação de regras legais sobre o destacamento pode constituir contraordenação grave e fazer o empregador incorrer em coimas significativas.

