



AUTORIDADE PARA AS
CONDIÇÕES DO TRABALHO

MOBILIDADE TRANSNACIONAL DE TRABALHADORES

**Kátia Costa e Silva - Inspetora do Trabalho
CEJ - Lisboa, 29 de junho**

ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- Tratados constitutivos da união europeia;
- Diretiva 96/71/CE, de 16/12/1996 (Diretiva Destacamento de Trabalhadores);
- Diretiva 2014/67/EU, de 15/05/2014 (Diretiva de execução);
- Diretiva 2006/123/CE, de 12 de dezembro (Diretiva Serviços), transposta pelo DL n.º 92/2010, de 26 de julho;

ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- Constituição da República Portuguesa;
- Código do Trabalho;
- Lei n.º 29/2017, de 30.05
- Legislação conexa;
- IRCT;
- Jurisprudência (nacional e comunitária).

FACTORES DE CRESCIMENTO DO FENÓMENO DO DESTACAMENTO

Flexibilização da liberdade de circulação

Crise económica/Globalização

Elevada taxa de desemprego no sector da
construção

FACTORES DE CRESCIMENTO DO FENÓMENO DO DESTACAMENTO

Empresas de construção expandem o negócio para fora de Portugal

Trabalhadores desempregados emigram em busca de novas oportunidades

Trabalhadores vítimas de “engajadores” são recrutados para trabalhar fora de Portugal

AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

- ✓ Promove e controla o cumprimento legal das condições de trabalho,
- ✓ É o gabinete de ligação de Portugal no âmbito do Destacamento,
- ✓ Como gabinete de ligação a ACT coopera com as autoridades congéneres dos outros Estado Membros e fornece as informações necessárias sobre condições de trabalho.
- ✓ É autoridade competente nos termos da Lei n.º 29/2017, de 30 de maio.

Conceito de destacamento na legislação portuguesa

Há destacamento nas situações em que um trabalhador, por conta de um dado empregador, por um período de tempo limitado, vai trabalhar para o território de outro Estado diferente daquele em que habitualmente exerce a sua atividade (dentro ou fora do Espaço Económico Europeu).

Âmbito de aplicação

- A) Destacamento de trabalhador no âmbito de um contrato celebrado entre empregador (que destaca) e o destinatário da prestação de serviços;
- B) Destacamento de trabalhador para outro estabelecimento da mesma empresa ou empresa do mesmo grupo situada noutra Estado;
- C) Destacamento efetuado por empresa de trabalho temporário ou empresa que coloque o trabalhador à disposição de um utilizador (regime de cedência ocasional).

Desde que, em qualquer dos três casos, exista uma relação de trabalho entre a empresa que destaca e o trabalhador destacado.

A prestação de serviços

O artigo 56.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (artigo 49.º original do Tratado):

“**as restrições à livre prestação de serviços na União** serão proibidas em relação aos nacionais dos Estados-Membros estabelecidos num Estado-Membro que não seja o do destinatário da prestação”.

Esta proteção da livre prestação de serviços requer para a sua aplicação que exista uma autêntica **empresa** no País de origem e que exista uma efetiva **prestação de serviços**.

Empresa e prestação de serviços

- A existência de um destacamento de trabalhadores por parte de uma empresa pressupõe, desde logo, que esta esteja estabelecida e devidamente legalizada no País de origem.
- A empresa deve dispor de um certo suporte material e organizacional no seu território.
- real existência de um contrato (de prestação de serviços, de utilização) entre o empregador e o beneficiário que exerce a atividade e do carácter transnacional do mesmo.

O trabalhador destacado

“Qualquer trabalhador que, por um **período limitado**, trabalhe no território de um Estado diferente do Estado **onde habitualmente exerce a sua atividade**”.

E a noção de **Trabalhador** será a que se aplica no direito em cujo território o trabalhador está destacado.

A empresa pode destacar **trabalhadores** com quem já tenha uma relação de trabalho

ou

Contratar **trabalhadores** especificamente para uma prestação de serviços transnacional

O trabalhador estrangeiro destacado no EEE

- No caso de trabalhadores de países extra comunitários, se a prestação da sua atividade não se enquadrar no regime de destacamento, aplicar-se-ão as regras sobre o trabalho de estrangeiros.
- Os Estados membros não podem obrigar as empresas a obter para estes trabalhadores destacados, um visto de trabalho.
- As condições que estão obrigadas a cumprir são residir regular e de forma estável e estar autorizados a trabalhar no país de envio, onde exercem a sua atividade e onde regressarão após a prestação de serviço da empresa.

Condições de trabalho

- ✓ **Segurança no emprego;**
- ✓ Duração máxima do tempo de trabalho;
- ✓ Períodos mínimos de descanso;
- ✓ Férias;
- ✓ Retribuição mínima e pagamento de trabalho suplementar;
- ✓ Cedência de trabalhadores por parte de empresa de trabalho temporário;

Durante o destacamento os trabalhadores têm direito a um “núcleo duro” de condições de trabalho e emprego previstas no Estado membro onde são destacados:

- ✓ Cedência ocasional de trabalhadores;
- ✓ Segurança e saúde no trabalho;
- ✓ **Proteção na parentalidade;**
- ✓ Proteção do trabalho de menores;
- ✓ Igualdade de tratamento e não discriminação;

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**;

Como aferir a retribuição mínima?

- Salário mínimo nacional;
- Convenção coletiva ou decisão arbitral declarada de aplicação geral.
 - Na falta de um sistema de aplicação geral ou decisão arbitral os Estados-membros podem ter por base convenções coletivas ou decisões arbitrais que produzam um efeito geral sobre todas as empresas do setor e do território ou convenções coletivas celebradas pelas organizações de parceiros sociais mais representativas e aplicadas em todo o território **que garantam a igualdade de tratamento.**

Ajudas de custo

- As ajudas de custo (e de transporte) atribuídas aos colaboradores das empresas que se desloquem ao seu serviço, **até ao limite** dos quantitativos estabelecidos para **os servidores do Estado, não se encontram sujeitas a IRS, nem a contribuições para a Segurança Social.**

Consideram-se rendimentos do trabalho dependente:

- as **ajudas de custo** na parte em que **excedam os limites legais;**
- ou quando **não sejam observados os pressupostos da sua atribuição aos servidores do Estado.**

Seguro de Acidentes de Trabalho

- A declaração de remunerações a enviar à Seguradora deve incluir todas as prestações pagas ao trabalhador, incluindo ajudas de custo ou qualquer outro subsídio decorrente do destacamento
- O contrato de seguro deve prever a realização da prestação laboral no estrangeiro

A Segurança Social

A Diretiva n.º 96/71/CE não abrange a Segurança Social.

Disposições aplicáveis em matéria de prestações e contribuições para a segurança social:

- Regulamentos n.º 883/2004, de 29/4/2004 e n.º 987/2009, de 16/9/2009, ambos com as alterações do Regulamento 1244/2010, de 9/12/2010

Apenas releva para efeitos de emissão do **formulário A1 – DPA1**, ou seja, um trabalhador pode ser abrangido pelo regime do destacamento ainda que não seja detentor do referido modelo, cuja consequência para o trabalhador destacado e respetivo empregador **é que efetue os descontos no país de destino.**

Situações de conexão

- **Intermediação laboral**

- **Trabalho transfronteiriço:**

- trabalhadores residem num Estado-Membro e desenvolvem a sua atividade noutra Estado-Membro, ao serviço de uma entidade patronal sediada neste último;
- Tempo parcial e por períodos limitados de um ou vários Estados diferentes do Estado de estabelecimento da empresa (*Mazzoleni e Isa*).

- **Trabalhador independente:**

- Utilização indevida da figura;
- Dumping social

Lei n.º 29/2017, 30.05 (Diretiva Execução)

- Exige que as empresas:
 - designem uma pessoa de contato para estabelecer a ligação entre as autoridades de controlo;
 - prestem informações (no País de destino) sobre a identidade, o número de trabalhadores a destacar, as datas de início e fim do destacamento, o endereço do local de trabalho e a natureza dos serviços a prestar;
 - conservem a documentação pertinente, tais como contratos de trabalho, recibos de retribuição e registo de horas trabalhadas – **traduzida na língua do EM de destino.**

Lei n.º 29/2017, 30.05 (Diretiva Execução)

- Balizar a noção de destacamento e de trabalhador destacado:
 - ✓ Estabelecimento de uma presunção de destacamento em relação ao trabalhador;
 - ✓ Estabelecimento de uma presunção de atividade substancial da empresa que procede ao destacamento

Lei n.º 29/2017, 30.05 (Diretiva Execução)

- Melhorar a cooperação entre as autoridades nacionais:
 - Notificações e **cobrança de sanções pecuniárias transnacionais**;
 - Reforço da assistência mútua.

- Introdução da figura de boa conduta do prestador de serviços (empresa destacante)

- Introdução da responsabilidade solidária nas cadeias de subcontratação (contratante direto) por qualquer retribuição líquida em atraso devida ao trabalhador destacado.



Fotos do acidente de trabalho ocorrido a 7/9/2009 em Andorra que envolveu trabalhadores portugueses

Colaboração administrativa (troca de informações):

- Pedido de informações pode ser solicitada através do Sistema de Informação do Mercado Interno (**sistema IMI**).
- **Países extra comunitários, qualquer pedido de colaboração** deverá ser equacionado ao abrigo de eventuais acordos bilaterais ou caso a caso, junto das instituições congéneres.

Se houver indícios do incumprimento das normas pode fazer-se **participação** da situação ao serviço do país de destino com competência nestas matérias e informar os trabalhadores que podem recorrer às instâncias judiciais.

Procedimentos inspetivos

Colaboração administrativa (participação à congénere):

Violações à proteção do “núcleo duro”

Se houver indícios deve fazer-se **participação** da situação ao serviço competente do país de destino com competência nestas matérias e informar os trabalhadores que podem recorrer às instâncias judiciais.

(não se pode adotar procedimentos coercivos em Portugal dada a previsão legal não estar no nosso ordenamento jurídico)

Procedimentos inspetivos

Participação-crime

Na eventualidade de existir suspeita da prática de crime de tráfico de seres humanos para exploração laboral, deverá tal facto ser sinalizado junto dos Órgãos de Polícia Criminal competentes, nomeadamente:

- **Serviço de Estrangeiros e Fronteiras** se a vítima for de nacionalidade estrangeira;
- **Polícia Judiciária** se for de nacionalidade portuguesa.

Procedimentos inspetivos

Participação

À **Segurança Social e Autoridade Tributária e Aduaneira**, caso se detete:

- Pagamento de **ajudas de custo** superiores ao **limite legal**;
- Pagamento de ajudas de custo quando **não sejam observados os pressupostos da sua atribuição**.

Confronting values

- Social dumping
- Human dignity
- Free movement goods
- Labour market access



4 Freedoms

- Persons
- Services
- Goods
- Capital

Transportes

- Regulamento (CE) n.º 1072/2009 e 1073/2009, ambos de 21 de outubro de 2009, que estabelecem regras comuns para o acesso ao mercado do transporte internacional rodoviário de mercadorias e autocarros, respetivamente:
 - A Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços aplicam-se às empresas de transportes que efetuem operações de cabotagem,
 - desde que se apliquem todos os pressupostos inerentes ao conceito de destacamento.**

Revisão da Diretiva 96/71 CE

- Introdução da figura de destacamento de longa duração (24 meses)
 - Contagem do tempo dos trabalhadores – “**same place, same task**” ??????
- Alteração das condições previstas no “**núcleo duro**”
 - As principais questões colocam-se quanto a:
 - Conceito de retribuição
 - Alargamento do núcleo duro com inclusão de condições de alojamento, ajudas de custo prestações e esquemas de pensões complementares, etc.



Obrigada pela atenção

ul.penafiel@act.gov.pt
Katia.silva@act.gov.pt