

DESTACAMENTO DE TRABALHADORES NO ÂMBITO DE UMA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Lei n.º 29/2017

A Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, veio transpor para a ordem jurídica interna a Diretiva 2014/67/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

1. Âmbito de Aplicação:

A presente Lei aplica-se:

- i. Às situações de destacamento de trabalhadores em território português; e
- ii. Às situações de destacamento de trabalhadores para outro Estado membro, por prestadores de serviços estabelecidos em Portugal, abrangidas pelos artigos 6.º a 8.º do Código do Trabalho (relativos ao destacamento de trabalhadores).

2. Competência:

A autoridade nacional competente, no âmbito da presente Lei, é a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), que intervém, simultaneamente, como:

- i. Autoridade requerente de pedidos de notificação ou de pedidos de cobrança de uma sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima, resultantes do não cumprimento das normas aplicáveis relativas ao destacamento de trabalhadores, no caso de destacamento de trabalhadores em território português por um prestador de serviços estabelecido em outro Estado membro; e

ii. Autoridade requerida de pedidos de notificação ou de pedidos de cobrança de uma sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima, resultantes do não cumprimento das normas aplicáveis relativas ao destacamento de trabalhadores, no caso de destacamento de trabalhadores noutro Estado membro por um prestador de serviços estabelecido em Portugal.

3. Verificação de situações de destacamento:

Para verificar a situação de trabalhador temporariamente destacado em território português, a autoridade competente (ACT) considera, nomeadamente, os seguintes elementos que caracterizam o trabalho e a situação do trabalhador:

- i. O trabalho é realizado por um período limitado;
- ii. O trabalho é realizado a partir da data em que tem início o destacamento;
- iii. O trabalhador não desempenha habitualmente as suas funções em território português;
- iv. O trabalhador destacado regressa, ou deve retomar a sua atividade no Estado membro de que foi destacado, após a conclusão do trabalho ou da prestação de serviços na origem do destacamento;
- v. As despesas de viagem, alimentação ou alojamento são asseguradas ou reembolsadas pelo empregador que destaca o trabalhador e, se aplicável, o modo como essas despesas são asseguradas ou o método de reembolso;
- vi. A natureza da atividade do trabalhador;
- vii. Os anteriores destacamentos daquele trabalhador ou outro para o mesmo posto de trabalho.

Para verificar se uma empresa exerce atividades que ultrapassam o âmbito da gestão interna ou administrativa no Estado membro em que está estabelecida, a autoridade competente (ACT) considera, nomeadamente, os seguintes elementos que caracterizam essa atividade:

- i. 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 e, se for aplicável, onde está autorizada a exercer a sua atividade;
- ii. O local de recrutamento dos trabalhadores destacados e a partir do qual os mesmos são destacados;
- iii. A legislação aplicável aos contratos celebrados pela empresa com os seus trabalhadores;
- iv. O local onde a empresa exerce o essencial da sua atividade comercial e onde emprega pessoal administrativo;
- v. O número de contratos executados, o montante do volume de negócios realizado no Estado membro de estabelecimento, a dimensão da empresa e a sua data de início de laboração;
- vi. A natureza da atividade da empresa e das atividades realizadas pelo trabalhador.

A ausência de um ou mais elementos *supra* referidos não impede que uma situação seja caracterizada como destacamento.

4. Cooperação administrativa e assistência mútua:

A cooperação administrativa e assistência mútua entre Portugal e os outros Estados membros concretiza-se pela autoridade competente (ACT), nomeadamente, através:

- i. Da resposta a pedidos de informação justificados das autoridades competentes de outros Estados membros;
- ii. Da realização de inspeções, de verificações e investigações delas decorrentes, em relação às situações de destacamento em território português, designadamente em caso de não cumprimento ou abuso das regras aplicáveis aos trabalhadores destacados;
- iii. Do envio e notificação de documentos.

No âmbito desta cooperação administrativa e assistência mútua, cabe à ACT disponibilizar as informações sobre os prestadores de serviços ou os serviços prestados, respeitantes:

- i. À legalidade do estabelecimento;
- ii. À ausência de infrações do prestador de serviços às regras aplicáveis;
- iii. Ao cumprimento dos deveres de comunicação previstos no Código do Trabalho.

A verificação de factos e o controlo em relação às situações de destacamento de trabalhadores em território português são efetuados pela ACT, por iniciativa própria, ou a pedido das autoridades competentes do Estado membro de estabelecimento.

5. Medidas de controlo:

Para garantir o controlo do cumprimento das obrigações estabelecidas relativas ao destacamento de trabalhadores em território português, o prestador de serviços está obrigado a:

i. Apresentar uma declaração, até ao início da prestação de serviços, a qual deve conter:

- a) A identidade do prestador de serviços;
- b) O número e a identificação dos trabalhadores a destacar;
- c) A identificação da pessoa a que se refere o ponto iv infra;
- d) A duração prevista e as datas previstas para o início e o fim do destacamento;
- e) O endereço do local, ou locais, de trabalho;
- f) A natureza dos serviços que justificam o destacamento;

ii. Conservar cópias, em papel ou em formato eletrónico:

- a) Do contrato de trabalho, ou documento escrito com informação sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho previsto no Código do Trabalho;
- b) Dos recibos de retribuição;
- c) Dos registos de tempos de trabalho com indicação do início, do fim e da duração do tempo de trabalho diário;
- d) Dos comprovativos do pagamento da retribuição;

iii. Apresentar, até ao limite de um ano após a cessação do destacamento, os documentos referidos no ponto anterior, quando notificado pela autoridade competente (ACT);

iv. Designar uma pessoa para estabelecer a ligação com a autoridade competente e para enviar e receber documentos e informações, bem como, se for o caso, para articular com os parceiros sociais em matéria de negociação coletiva.

A referida declaração deve observar o formulário disponibilizado no sítio oficial na Internet e ser remetida por via eletrónica à ACT.

Os documentos referidos no ponto II. devem ser conservados durante todo o período de destacamento e estar disponíveis num local acessível e claramente identificado no território português, nomeadamente:

- i. No local de trabalho indicado na declaração;
- ii. No estaleiro de construção;
- iii. Na base de operações ou o veículo com o qual o serviço é fornecido.

Estas regras aplicam-se, com as devidas adaptações, ao destacamento de trabalhadores em território português por prestador de serviços estabelecido num Estado que não seja Estado membro.

A autoridade competente realiza as inspeções necessárias, a fim de assegurar a aplicação da presente lei aos destacamentos de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços realizada em território português.

Nas situações de destacamento de trabalhadores por um prestador de serviços estabelecido em Portugal, a ACT continua a assegurar o acompanhamento, o controlo e a adoção de medidas de supervisão e execução que sejam necessárias, em cooperação com o Estado membro de acolhimento, para garantir a conformidade com as condições de trabalho aplicáveis.

6. Proteção dos direitos dos trabalhadores destacados:

Em caso de incumprimento das condições de trabalho previstas no artigo 7.º do Código do Trabalho, o trabalhador destacado em território português tem direito:

- i. A apresentar queixa contra o empregador, junto da autoridade competente; e

- ii. A instaurar ação judicial em tribunal competente por eventuais danos resultantes desse incumprimento, mesmo após a cessação da respetiva relação laboral, nos termos da lei.

Nesta circunstância, as organizações sindicais e outros terceiros, tais como associações e outras organizações jurídicas que tenham um interesse legítimo, de acordo com os seus estatutos, em garantir o cumprimento do disposto na presente Lei, bem como das normas previstas no Código do Trabalho relativas a destacamento de trabalhadores, têm igualmente legitimidade processual para intervir em nome ou em apoio do trabalhador destacado ou do seu empregador, desde que exista autorização expressa da pessoa representada.

O empregador do trabalhador destacado, ainda que este tenha regressado ao Estado membro de estabelecimento, é responsável por quaisquer obrigações devidas nos termos da lei, que resultem da respetiva relação laboral, em especial:

- i. Por quaisquer retribuições líquidas em atraso;
- ii. Por quaisquer pagamentos em atraso ou reembolsos de impostos ou contribuições para a segurança social indevidamente retidas da retribuição do trabalhador;
- iii. Pelo reembolso de quaisquer montantes em relação à retribuição líquida ou do alojamento, retidos ou deduzidos da retribuição para pagamento do alojamento fornecido pelo empregador;
- iv. Pelas quotizações do empregador devidas a fundos comuns ou a organizações de parceiros sociais, se for caso disso, indevidamente retidas das retribuições do trabalhador.

Nas situações de destacamento de trabalhadores abrangidas pelo artigo 6.º do Código do Trabalho e para efeitos das condições de trabalho previstas no artigo 7.º do mesmo Código, o contratante a quem o serviço é prestado é solidariamente



responsável por qualquer retribuição líquida em atraso correspondente, devida ao trabalhador destacado pelo prestador de serviços, enquanto subcontratante direto.

TELLES DE ABREU E ASSOCIADOS

SOCIEDADE DE ADVOGADOS, RL