

DESTACAMENTO DE TRABALHADORES NO ÂMBITO DE UMA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – TRANSPOSIÇÃO DA DIRETIVA (UE) 2018/957

DECRETO-LEI N.º 101-E/2020 –

DESTACAMENTO DE TRABALHADORES

Foi publicado no passado dia 7 de dezembro de 2020, o Decreto-Lei n.º 101-E/2020, que transpõe a Diretiva (UE) 2018/957, **relativo ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços**.

A liberdade de circulação de trabalhadores, a liberdade de estabelecimento e a liberdade de prestação de serviços – que inclui o **direito de as empresas prestarem serviços no território de outro Estado Membro e de destacarem temporariamente os seus próprios trabalhadores para esse território** –, são princípios fundamentais do mercado interno consagrados no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). A aplicação e execução desses princípios são reforçadas pela União e visam garantir condições equitativas para as empresas e assegurar o respeito pelos direitos dos trabalhadores.

Esta nova Diretiva visa conceder uma **maior proteção dos trabalhadores** a fim de salvaguardar a liberdade de prestação de serviços numa base equitativa, **contrariar práticas abusivas** e promover o princípio segundo o qual o **mesmo trabalho, realizado no mesmo lugar, deve ser remunerado da mesma forma**.

CONDIÇÕES DE TRABALHO DE TRABALHADOR DESTACADO

Apesar de já previsto no nosso ordenamento jurídico – nos artigos 6.º e seguintes do Código do Trabalho, que regulamentam este regime – especifica-se agora, sem prejuízo de um regime mais favorável constante de lei ou contrato de trabalho, **quais as condições de trabalho específicas que devem ser asseguradas ao trabalhador destacado, a saber:**

1. **Condições de alojamento**, quando disponibilizado pelo empregador;
2. **Subsídios, abonos ou reembolsos destinados a cobrir exclusivamente as despesas de viagem, de alimentação e de alojamento** efetuadas por trabalhadores destacados que tenham de se deslocar de e para o seu local de trabalho habitual do destacamento ou que sejam enviados temporariamente para outro local de trabalho (ultrapassando-se, assim,

o entendimento de que certos elementos constitutivos da remuneração, obrigatórios por lei ou IRCT, estariam excluídos no caso de destacamento).

Relativamente à atribuição destas condições, prevê-se ainda que, sempre e quando a ACT apure que uma empresa, de forma abusiva ou fraudulenta, criou a impressão de que o enquadramento de um trabalhador é suscetível de ser considerado como destacamento, deve o mesmo assegurar que esse trabalhador fica sujeito às mesmas condições de trabalho que as aplicáveis aos trabalhadores destacados.

DESTACAMENTO NO ÂMBITO DO TRABALHO TEMPORÁRIO

No que respeita aos trabalhadores destacados por empresas de trabalho temporário, esclarece-se que os mesmos têm direito a todas as condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores temporários cedidos por empresas de trabalho temporário estabelecidas em Portugal, sendo **obrigação da empresa utilizadora informar as empresas de trabalho temporário das condições de trabalho que aplica, incluindo retribuição.**

Ademais, sempre que o trabalhador temporário destacado venha a executar um trabalho no âmbito da prestação transnacional de serviços, num Estado diferente do destacamento, a **empresa utilizadora fica igualmente obrigada a informar a empresa de trabalho temporário desse facto, antes do início desse trabalho.** O incumprimento desta obrigação implica uma cedência ilícita desse trabalhador, considerando-se que este se encontra destacado, no território do Estado onde se encontra a executar o trabalho, pela empresa de trabalho temporário com a qual tem uma relação de trabalho.

DESTACAMENTO DE LONGA DURAÇÃO

Quanto à duração do destacamento e direitos dos trabalhadores, prevê-se agora que, quando a duração efetiva do destacamento seja, *ab initio*, superior a 12 meses, os trabalhadores têm ainda direito – para além das condições supra referidas – **a todas as condições de trabalho previstas na lei e em instrumento de regulamentação coletiva de eficácia geral aplicável.** A violação deste direito dos trabalhadores, constitui contra ordenação grave.

Por outro lado, quando o destacamento estava previsto por um período inicial inferior a 12 meses, mas acaba por ser prorrogado, os trabalhadores terão direito a essas condições **após 18 meses de duração efetiva.**

Sem prejuízo, qualquer prolongamento deve ser comunicado à ACT, sendo que, nos casos em que a duração previsível inicial do destacamento seja inferior a 12 meses, esta deve ser efetuada com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo desse período.

Estas novas regras **aplicam-se aos destacamentos iniciados antes da entrada em vigor do presente decreto-lei**, mas só produz os efeitos nele previstos, quanto às condições de trabalho aplicáveis, a partir do momento em que atinjam uma duração efetiva superior a 12 meses.

SUBSTITUIÇÃO DE TRABALHADOR DESTACADO

Nas situações em que se verifique a substituição de um trabalhador destacado, por outro trabalhador destacado, a **duração do destacamento corresponde à duração acumulada dos períodos de destacamento de todos esses trabalhadores**, desde que tenham sido destacados para efetuar a mesma tarefa, no mesmo local, tendo em conta a natureza do serviço a prestar, o trabalho a executar e o local de trabalho.

MEDIDAS DE CONTROLO – OBRIGAÇÕES DO PRESTADOR DE SERVIÇOS

Para além de o prestador de serviços estar já obrigado a conservar cópia, em formato eletrónico ou papel, dos recibos de retribuição (entre outros) dos trabalhadores destacados, prevê-se agora que estes recibos devem conter a **discriminação dos seus elementos constitutivos, incluindo os subsídios, abonos e reembolsos de despesas inerentes ao destacamento**.

APLICAÇÃO AO SETOR DO TRANSPORTE RODOVIÁRIO

Relativamente à aplicação destas novas regras ao transporte rodoviário, **aguarda-se ainda a necessária alteração da Diretiva 2006/22/CE, que harmoniza as regras neste setor, e que deverá ser adaptada em conformidade com o regime do destacamento**.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em www.vaassociados.com

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - Sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral e Segurança Social

ines.arruda@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com