

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR N.º 51

MÊS: JUNHO

ASSUNTO: DESTACAMENTO DE TRABALHADORES – ART.º 6, CÓDIGO TRABALHO.
TRANSPOSIÇÃO DE DIRECTIVA - LEI N.º 29/2017.

Acaba de ser publicada, e entrou em vigor "...no dia seguinte", a LEI N.º 29/2017, de 30 Maio, --- D.R. n.º 104, 1.ª Série, 30 Maio, Fh. 2631/2637, sobre:

"Destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços"

Esta matéria, destacamento de trabalhadores, está regulada nos arts. 6, 7 e 8, do Código Trabalho/2009.

Definição de "trabalhador destacado"

" é aquele que estando empregado num Estado membro da EU é enviado pelo seu empregador, por um período limitado de tempo, para outro Estado-Membro para aí realizar o seu trabalho"

sendo vulgarmente dado como exemplo, o caso de uma empresa que celebra um contrato de construção, por ex., noutro país e, para execução do mesmo desloca empregado, do seu quadro de Pessoal para a realização dos serviços contratados.

Portanto, "trabalhador destacado" não é:

- o trabalhador migrante que vai para um outro Estado-Membro da EU para aí procurar trabalho; ou,
- um trabalhador de um outro Estado-Membro que aí está empregado.

Após estas generalidades devemos fixar-nos no Art.º 6, do Código Trabalho (CT), cujo n.º 1 apresenta 3 situações, nas quais um trabalhador, vinculado a um empregador estabelecido noutro Estado-Membro, presta a sua actividade em território português. E,

No Art.º 8, CT, pois aqui regula-se a situação do "...trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, que presta actividade no território de outro Estado". Ora,

Entre os arts. 6 e 8, está o Art.º 7, que se aplica em ambos os casos, e que fixa as

"Condições de trabalho de trabalhador destacado"

mas, no caso de trabalhador abrangido pelo art.º 8, com mais esta obrigação (n.º 2):

" 2 – O empregador deve comunicar, com **5 dias de antecedência**, ao serviço com competência inspectiva (ACT) a identificação dos trabalhadores a destacar para o

estrangeiro, o utilizador, o local de trabalho, o início e o termo previsíveis da deslocação”.

o que não deve esquecer pois, o n.º 3, desse art.º 8, determina que não o fazendo pratica uma contra-ordenação grave.

Mas, afinal, o que veio regular a LEI N.º 29/2017?

Pois, que se aplica (art.º 2),

- ao destacamento de trabalhador em território português; e,
- ao destacamento, para outro Estado-Membro, de trabalhadores que estão vinculados a prestadores de serviços estabelecidos em Portugal.

A seguir, art.º 3, depois de atribuir à ACT a “competência”, que a mesma servirá para, como,

- autoridade requerente cumprir pedidos de notificação ou de pedidos de cobrança de uma sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima, resultante do não cumprimento de normas no destac. de trabalhadores, em território português; ou,
- autoridade requerida, do mesmo género, de notificação ou cobrança, de destacamento de trabalhadores noutro Estado-Membro, por um prestador de serviços estabelecidos em Portugal.

Além disso, a ACT verifica a situação de destacamento do trabalhador, temporário, em território português, servindo-se dos elementos (7) descritos no n.º 1, do art.º 4.

Mais competências da ACT vêem no art.º 5, que divulga no seu sítio oficial na Internet, “...as informações relativas às condições de trabalho a que o trabalhador destacado em Portugal tem direito, e previstas no art.º 7, CT. Veja ainda outros “serviços”, no n.º 3, art.º 5.

O Capítulo III, desta Lei n.º 29/2017, trata do “Controlo e Fiscalização”. Aqui, no art.º 9, n.º 1, --- e à semelhança do que consta do n.º 2, art.º 8, Cód.-Trabalho ---, o prestador de serviços, relativamente ao

“...destacamento de trabalhadores em território português”

a cumprir as obrigações, várias, constantes deste n.º 1, art.º 9, a saber:

- a) - a apresentar uma declaração, até ao início da prestação de serviços, contendo os elementos indicados nos 6 itens, desta alínea;
- b) - a conservar cópias, em papel ou em formato electrónico dos documentos indicados nos 4 itens desta alínea b);
- c) - a apresentar, até ao limite de um ano, os documentos referidos na al. b), se notificados pela autoridade competente (ACT);
- d) - designar uma pessoa para enviar e receber documentos da ACT.

Os documentos devem estar redigidos em português; ou, apresentar tradução (n.º 3). E,

Atenção, ao n.º 5, deste art.º 9:

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

“ 5 – O disposto neste artigo aplica-se com as devidas adaptações, ao destacamento de trabalhadores em território português por prestador de serviços estabelecido em Estado que não seja Estado Membro”.

Repare que violação do disposto nas várias alíneas do art.º 9, --- excepto o n.º 2 ---, são contra-ordenações graves.

Segundo o art.º 10, a ACT irá actuar, por meio de inspecções, para que a aplicação desta LEI, ao destacamento de trabalhadores em território nacional, seja eficaz (art.º 10).

Os trabalhadores destacados em território português tem direito, no caso de incumprimento do art.º 7, CT, a:

- a) - apresentar queixa contra o empregador, junto da autoridade competente;
- b) - instaurar acção judicial em tribunal competente, por danos (art.º 11). E, neste artigo, atenção ao n.º 4, que diz:

“ 4 – O empregador do trabalhador destacado, ainda que este tenha regressado ao Estado membro do estabelecimento, é responsável por qualquer obrigação devidas por lei, que resultam da relação laboral, em especial:

- a) - retribuições liquidadas em atraso;
- b) - quaisquer pagamentos em atraso ou reembolsos de impostos ou contribuições para a Seg. Social, indevidamente retidas.
- c) - quaisquer montantes em relação à retribuição líquida ou alojamento, retidos ou deduzidos da retribuição para pagamento de alojamento fornecido pelo empregador; e,
- d) - pela quotizações do empregador devidas a fundos comuns ou organizações de parceiros sociais.

Os artigos, do Capítulo V, referem principalmente, as relações entre Estados, e obrigações mútuas, para cumprimentos dos ^{pedidos} ~~pedidos~~. O art.º 17, apresenta algumas situações em que a ACT se pode escusar de cumprir os pedidos formulados.

O regime de responsabilidade contra-ordenacional, que consta dos artigos 548 a 566, do Código Trabalho, aplica-se às infracções por violação da presente lei, --- art.º 21, n.º 1.

Como se disse, esta LEI entrou em vigor no dia seguinte, à sua publicação, ou seja, 31 Maio 2017.

