

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:**Circular n.º 49/2018**

- Destacamento de Trabalhadores – Estrangeiro.
 - Novidades (prometidas).
-

O regime de “DESTACAMENTO” de um trabalhador destacado de um Estado para outro Estado, está regulado no Código Trabalho, nos seguintes artigos:

- Artigo 6.º - Destacamento de estrangeiro em território português;
- Artigo 7.º - Condições de trabalho de trabalhador destacado;
- Artigo 8.º - Destacamento de português para outro Estado.

e, naturalmente, qualquer regulamentação que exista no Contrato Colectivo, do Sector.

E, ainda, o princípio geral, inscrito no art.º 4, CT, cujo título é:

“Igualdade de tratamento de trabalhador estrangeiro ou apátrida”

que, no essencial e que interessa, prescreve:

“... o trabalhador estrangeiro ou apátrida que esteja autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa”.

Além disso, e da máxima importância, a DIRECTIVA N.º 96/71/CE, de 16 de Dezembro 1996, da UE, --- transporta para o direito interno pela Lei n.º 9/2000, de 15 Junho, sobre o destacamento de trabalhadores no Espaço Europeu; que, como se sabe, inclui os Países da União Europeia, mais os do Espaço Económico Europeu, Noruega, Islândia, Liechtenstein e Suíça.

Ora, estão “prometidas” novidades neste campo, num espaço europeu em que as barreiras fronteiriças foram abatidas. Daí,

1.ª Novidade (promessa) - no campo da “SEGURANÇA SOCIAL - Directa”, foi criado um novo serviço, identificado como:

“DESTACAR TRABALHADOR PARA O ESTRANGEIRO”

ao qual vão ter acesso os Empregadores que pretendam destacar trabalhadores por conta de outrem para as referidas regiões do Espaço Europeu. SERVIÇO esse que irá permitir que os Empregadores,

“... passem a poder apresentar online o requerimento de destacamento de trabalhador, o que até aqui era efectuado em suporte de papel, através dos serviços de atendimento da Segurança Social”.

Segundo a informação difundida, este “SERVIÇO” irá permitir ainda:

- consulta dos pedidos de destacamento já efectuados;

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

- a entrega de documentos em falta;
- o cancelamento de um pedido ou a cessação de um destacamento;
- o pedido de prolongamento de um destacamento; e,
- a emissão do comprovativo do pedido.

2.ª Novidade (promessa) – segundo foi divulgado o Conselho e o Parlamento Europeu já teriam chegado a acordo para rever a Directiva de 1996. Visou-se com esta diligência facilitar ainda mais a prestação de serviços entre os vários Países, do Espaço Europeu. E; ao mesmo tempo,

- ⊙ preservar a lealdade de concorrência; e,
- ⊙ respeitando os direitos dos trabalhadores destacados;

e isto porque, tal como consta da nossa Constituição, --- e é princípio geral no Espaço Europeu ---, no cumprimento do princípio: “Salário igual para trabalho igual”. Daí, pretende-se com a nova Directiva,

“ (...) assegurar salários justos e condições equitativas entre as empresas que destacam trabalhadores e as empresas locais estabelecidas no país de acolhimento, preservando simultaneamente o princípio da livre circulação de serviços”.

Na nova DIRECTIVA visou-se

- além de serem clarificadas as regras em matéria de subsídios e abonos, prevenir este aspecto importante, em obediência ao tal princípio de “salário igual para trabalho igual”: “o regime de remuneração seja aplicado a partir do primeiro dia de destacamento, de foram que os trabalhadores destacados beneficiem das mesmas regras que os trabalhadores locais do Estado de acolhimento”.

E, mais o seguinte: criado o chamado “DESTACAMENTO DE LONGA DURAÇÃO”, que será: ao fim de 12 meses, considera-se que um trabalhador foi destacado por um período de longa duração, passando a ser-lhe aplicáveis quase todas as cláusulas da legislação laboral do país de acolhimento.

Por fim, e no que refere as ETT (Empresas de Trabalho Temporário), estas devem garantir,

“...aos trabalhadores destacados condições iguais às que se aplicam aos trabalhadores temporários contratados no Estado-Membro onde o trabalho é efectuado”.

Como alertamos esta Directiva ainda não entrou em vigor; e, depois, Portugal tem 2 anos para a sua transposição.

