

Destacamento de Trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços

Decreto-Lei n.º 101-E/2020, de 7 de dezembro

Foi publicado o **Decreto-Lei n.º 101-E/2020, de 7 de dezembro**, o qual veio transpor para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho, **relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços**.

Assim, veio proceder à **alteração à Lei n.º 29/2017, de 30 de maio**, que transpôs a Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, também relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, nomeadamente nos seguintes moldes:

■ Verificação das Situações de Destacamento (artigo 4.º)

Para efeitos de verificação da situação de trabalhador temporariamente destacado em território português, a autoridade competente deve recorrer a elementos caracterizadores do trabalho e da situação do trabalhador, devendo passar a ter em consideração, além dos demais requisitos, o seguinte:

- A existência e condições de alojamento, quando disponibilizadas pelo empregador;
- A retribuição, os subsídios e abonos inerentes ao destacamento, presumindo-se que estes são pagos a título de reembolso de despesas de viagem, de alimentação e de alojamento, quando não se determinem quais os elementos que são pagos a título de retribuição.

É ainda acrescentado que **a autoridade competente deve garantir que o trabalhador, que foi colocado numa situação suscetível de ser considerado como destacamento, criada de forma abusiva ou fraudulenta pela empresa, não fique sujeito a condições de trabalho menos favoráveis do que as aplicáveis aos trabalhadores destacados.**

■ Acesso à Informação (artigo 5.º)

A autoridade competente tem o **dever de promover o acesso**, de forma gratuita, a **informações pormenorizadas sobre condições laborais e sociais aplicáveis aos trabalhadores destacados**, nomeadamente em matéria de:

- i. Segurança e saúde no local de trabalho;
- ii. Retribuição, incluindo os seus elementos constitutivos;
- iii. Condições de trabalho aplicáveis no âmbito de destacamentos de duração efetiva superior a 12 meses, ou a 18 meses, quando aplicável;
- iv. Condições de trabalho que respeitem a cedência de trabalhadores por parte de empresa de trabalho temporário.

■ Competências Específicas da Autoridade Competente no Âmbito da Cooperação Administrativa (artigo 8.º)

A autoridade competente tem de **disponibilizar as informações sobre os prestadores de serviços ou os serviços prestados**, nomeadamente sobre **cedência transnacional de trabalhadores e sobre o combate a atividades ilícitas**, incluindo o trabalho não declarado ou o falso trabalho independente, relacionados com o destacamento.

■ Medidas de Controlo - Obrigações do Prestador de Serviços (artigo 9.º)

Para garantir o controlo do cumprimento das obrigações estabelecidas na presente lei, relativas ao destacamento de trabalhadores território português, o **prestador de serviços está obrigado a**, nomeadamente, conservar cópias, em papel ou em formato eletrónico, de diversos documentos, aqui se incluindo cópias dos recibos de retribuição.

Com a alteração introduzida, é referido expressamente que **esses recibos de retribuição devem conter a discriminação dos seus elementos constitutivos, incluindo os subsídios, abonos e reembolsos de despesas inerentes ao destacamento.**

ALÉM DO MAIS, FOI ADITADO O SEGUINTE:

■ Artigo 3.º-A - Condições de Trabalho do Trabalhador Destacado

- **Sem prejuízo de regime mais favorável que seja aplicável**, o trabalhador destacado tem direito, com base na igualdade de tratamento, às condições de trabalho previstas na lei e em instrumentos de regulamentação coletiva de eficácia geral aplicável que respeitem a:
 - a) Condições de alojamento, quando disponibilizado pelo empregador;
 - b) 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.
- **Sem prejuízo de regime mais favorável que seja aplicável**, o trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, que preste atividade no território de outro Estado, tem direito às condições de trabalho nos mesmos termos acima previstos.
- Constitui contraordenação grave a violação destas regras.

- Também nestas situações, o **contratante a quem o serviço é prestado é solidariamente responsável** pelo cumprimento das disposições legais e por eventuais violações cometidas pelo subcontratante, incluindo o pagamento das respetivas coimas, assim como por qualquer retribuição líquida em atraso devida ao trabalhador destacado pelo prestador de serviços, enquanto subcontratante direto.

■ Artigo 3.º-B - Trabalho Temporário

- **Sem prejuízo de regime mais favorável que seja aplicável, os trabalhadores destacados** por empresas de trabalho temporário têm direito a todas as condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores temporários cedidos por empresas de trabalho temporário estabelecidas em Portugal.
- A empresa utilizadora informa as empresas de trabalho temporário das condições de trabalho que aplica, incluindo a retribuição.
- **Sem prejuízo de regime mais favorável que seja aplicável, o trabalhador contratado por uma empresa de trabalho temporário estabelecida em Portugal, que preste atividade no território de outro Estado, tem direito às condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores temporários cedidos por empresas de trabalho temporário estabelecidas nesse outro Estado.**
- Nas situações em que um **trabalhador temporário tenha sido cedido a uma empresa utilizadora e deva executar um trabalho no âmbito da prestação transnacional de serviços, num Estado diferente do destacamento**, a empresa utilizadora deve informar a empresa de trabalho temporário desse facto antes do início do trabalho. Caso tal não suceda, considera-se que o trabalhador 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.

■ Artigo 3.º-C - Destacamento de Longa Duração

- **Quando a duração efetiva do destacamento seja superior a 12 meses, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, os trabalhadores destacados têm direito a todas as condições de trabalho previstas na lei e em instrumento de regulamentação coletiva de eficácia geral aplicável, exceto** quanto a procedimentos, formalidades e condições de celebração e de cessação do contrato de trabalho, incluindo cláusulas de não concorrência, bem como no que se refere a regimes profissionais complementares de pensões, constituindo contraordenação grave a violação desta regra.
- Mediante comunicação fundamentada à ACT, da qual conste a indicação das razões que justificam o prolongamento do destacamento, as condições acima referidas podem ser aplicáveis

apenas após 18 meses de duração efetiva do destacamento. Sendo que, nos casos em que a duração previsível inicial do destacamento seja inferior a 12 meses, essa comunicação deve ser efetuada com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo desse período.

- 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.
- Este regime é igualmente aplicável a trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, que preste atividade no território de outro Estado, sem prejuízo de regime mais favorável constante da lei aplicável ou do contrato.

Nota: *Este regime aplica-se aos destacamentos iniciados antes de 9 de dezembro de 2020 (data de 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.*

Disposição Transitória

O estabelecido no presente Decreto-Lei é aplicável ao **setor do transporte rodoviário** a partir da data de entrada em vigor na ordem jurídica nacional do diploma que efetue a transposição do ato legislativo europeu que altere a Diretiva 2006/22/CE no que diz respeito aos requisitos de execução e que estabeleça regras específicas no que se refere às Diretivas 96/71/CE e 2014/67/UE.

Entrada em Vigor

O presente Decreto-Lei entrou em vigor no dia 9 de dezembro de 2020.

Lisboa, 11 de dezembro de 2020

Ana Rita Nascimento | ananascimento@pintoribeiro.pt
Francisca Machado | franciscamachado@pintoribeiro.pt
Catarina Bártole de Melo | catarinamelo@pintoribeiro.pt

www.pintoribeiro.pt