

GUIA PRÁTICO

DESTACAMENTO DE TRABALHADORES DE PORTUGAL PARA OUTROS PAÍSES

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático - Destacamento de Trabalhadores de Portugal para Outros Países
(N49 – v1.04)

PROPRIEDADE

Instituto da Segurança Social, I.P.

AUTOR

Departamento de Prestações e Contribuições

PAGINAÇÃO

Departamento de Comunicação e Gestão do Cliente

CONTACTOS

Linha Segurança Social: 300 502 502, dias úteis das 9h00 às 17h00.

Site: www.seg-social.pt, consulte a Segurança Social Direta.

DATA DE PUBLICAÇÃO

28 de março de 2017

ÍNDICE

A – O que é? - ATUALIZADO	4
B – União Europeia, EEE (Espaço Económico Europeu) e Suíça - ATUALIZADO.....	4
1 - Quem tem direito?	4
2 – Que formulários e documentos são necessários para o destacamento?.....	5
C – Destacamento para países com acordos/convenções bilaterais e multilaterais - ATUALIZADO	7
Antes do destacamento	7
D – Destacamento para países sem acordos – Manutenção da legislação de proteção social portuguesa - ATUALIZADO	9
Destacamento para países sem acordos - Manutenção da legislação de proteção social portuguesa	9
E – Quais as obrigações do trabalhador destacado? - ATUALIZADO.....	10
Trabalhadores por conta de outrem:.....	10
Trabalhadores Independentes	10
F – Quando termina o destacamento? - ATUALIZADO	11
G1 – Legislação Aplicável - ATUALIZADO	11
Para os países da União Europeia e países do Espaço Económico Europeu (EEE) e Suíça:	11
Para países sem acordos:	12
G2 – Glossário - ATUALIZADO	13
Perguntas Frequentes	13

A informação contida neste guia prático não dispensa a consulta da lei.

A – O que é? - ATUALIZADO

O destacamento acontece sempre que uma Entidade Empregadora, estabelecida e com atividade em Portugal, envia para outro Estado-Membro um trabalhador, para realizar uma atividade profissional por conta dessa entidade, por um determinado período de tempo.

O trabalhador continua, desta forma, abrangido pela Segurança Social portuguesa, enquanto prestar trabalho:

- Na União Europeia, no Espaço Económico Europeu – EEE (Islândia, Liechtenstein, Noruega) e Suíça;
- Num país com o qual Portugal tem um acordo/convenção bilateral no que respeita à Segurança Social (Andorra, Argentina, Austrália, Brasil, Cabo Verde, Canadá – Província do Quebeque, Canadá – Província de Ontário, Chile, Estados Unidos da América, Marrocos, Ilhas do Canal e Man, Roménia, Uruguai, Moldova, Ucrânia, Tunísia, Turquia, Venezuela, Bolívia, Equador, El Salvador, Paraguai e Peru);
- Num país que não tem um acordo com a Segurança Social portuguesa ou que não está sujeito ao mesmo conjunto de normas no que respeita à mesma, se o período de destacamento não ultrapassar 12 meses.

B – União Europeia, EEE (Espaço Económico Europeu) e Suíça - ATUALIZADO

1 - Quem tem direito?

Trabalhadores por conta de outrem/Entidades empregadoras

Empresa / entidade empregadora que exerça atividade substancial em Portugal - situação que é aferida caso a caso, através de diversos critérios, nomeadamente:

- Estar estabelecida em Portugal;
- Ter um volume de negócios / faturação em Portugal superior a aproximadamente 25%;
- Ter nos seus quadros em Portugal outro pessoal além do administrativo;
- Caso se trate de uma empresa de trabalho temporário, ter alvará para o exercício da atividade;
- Ter uma apólice de seguro de acidentes de trabalho, com extensão territorial ao país em que vai ser exercida a atividade.

Pode destacar temporariamente o seu trabalhador (trabalhador por conta de outrem) nas seguintes condições:

- O trabalhador não ir substituir outro que tenha terminado o período de destacamento;
- Para os países da União Europeia, EEE e Suíça, o destacamento deve ser pedido por um período de tempo não superior a 24 meses. Em situações excecionais e devidamente autorizadas poder-se-ão eventualmente prolongar até a um período máximo de 5 anos;
- O trabalho realizado ser por conta da empresa que o vai destacar;

Trabalhador independente

Os trabalhadores independentes que exerçam a sua atividade por conta própria em Portugal e vão exercer temporariamente o mesmo tipo de atividade noutro Estado-Membro podem pedir destacamento e continuar a descontar como trabalhadores independentes em Portugal, desde que:

- Tenham atividade significativa em Portugal (ou seja, terem atividade aberta há pelo menos 4 meses, com aproximadamente 25% da faturação em Portugal),
- Tenham as contribuições pagas à Segurança Social e a situação regularizada junto dos Serviços de Finanças – AT (têm de estar enquadrados no regime dos trabalhadores independentes e a pagar contribuições - não podem encontrar-se em situação de isenção);
- Estejam cobertos por uma apólice de seguro de acidentes de trabalho, com extensão territorial ao país em que vai ser exercida a atividade.

Atenção: se um trabalhador independente for exercer uma atividade **assalariada** num país estrangeiro, terá de fazer lá os respetivos descontos por essa atividade, exceto casos particularmente previstos na legislação do país em que vai trabalhar.

2 – Que formulários e documentos são necessários para o destacamento?

Se o destacamento durar até 24 meses

A empresa ou o trabalhador independente deve pedir à instituição competente a emissão do documento portátil A1-DPA 1 (formulário que atesta a legislação a que se encontra sujeito - legislação portuguesa).

- O pedido é feito usando o formulário Mod. RV1018-DGSS-Requerimento de sujeição à legislação portuguesa de Segurança Social em caso de exercício de atividade noutro estado-membro, disponível nos serviços de atendimento da Segurança Social e para impressão na Internet, em www.seg-social.pt).

No menu **Documentos e Formulários**, selecionar **Formulários** e no campo pesquisa inserir o **nome/designação** (completo ou parte) do formulário ou do **modelo**.

Deverá ainda ser pedido à mesma instituição competente o Cartão Europeu de Seguro de Doença (CESD), que dá acesso aos cuidados de saúde (doença ou acidente não profissional) clinicamente necessários noutro Estado-Membro.

Se o destacamento durar mais de 24 meses

- Em casos especiais, os dois Estados-Membro, no interesse do trabalhador, podem estabelecer de comum acordo exceções às regras referidas anteriormente, através das respetivas autoridades competentes (procedimento previsto no artigo 16.º do Regulamento (CEE) n.º 883/2004);
- A pedido da empresa ou do trabalhador, a Unidade de Coordenação Internacional do Instituto da Segurança Social, IP solicita à autoridade competente do Estado-Membro

para onde o trabalhador vai ser destacado um acordo de exceção para que o trabalhador fique isento da Segurança Social desse Estado, continuando abrangido pela Segurança Social portuguesa;

- O pedido é feito usando o formulário Mod. RV1020-DGSS - Requerimento de sujeição à legislação portuguesa de Segurança Social em caso de exercício de atividade noutro estado-membro - regra de exceção, disponível nos serviços de atendimento da Segurança Social e para impressão na Internet, em www.seg-social.pt).

No menu Documentos e Formulários, **selecionar** Formulários **e no campo pesquisa inserir o nome/designação (completo ou parte) do formulário ou do** modelo.

3 - Instituições/autoridades competentes

Para emissão do documento portátil A1-DPA1, comprovativo da sujeição do trabalhador à legislação portuguesa de Segurança Social:

Em Portugal

- No Continente: o Centro Distrital do Instituto da Segurança Social, I.P. que abrange a sede da empresa que destaca o trabalhador por conta de outrem ou o estabelecimento do trabalhador por conta própria;
- Na Região Autónoma dos Açores: o Instituto da Segurança Social dos Açores, IPRA;
- Na Região Autónoma da **Madeira**: o Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM

Para autorizar a prorrogação do destacamento

- A instituição competente do Estado-Membro em cujo território o trabalhador está destacado

Para adoção do acordo excecional (artº 16º do Regulamento)

- O Departamento de Prestações e Contribuições do Instituto de Segurança Social, I.P., através da respetiva Unidade de Coordenação Internacional.

Se a pessoa trabalhar em mais do que um Estado-Membro

Deve pedir à entidade responsável, no Estado-Membro de residência, para que determine qual a legislação aplicável à sua situação.

Em Portugal, este pedido é feito à Unidade de Coordenação Internacional, sita na Avenida da República, n.º 4, 1069-062 Lisboa.

Nota importante: Alguns Estados-Membro, designadamente França e Áustria, procederam a alterações na sua legislação interna, para impor que os trabalhadores que estejam abrangidos pela legislação de segurança social de outro Estado-Membro da União Europeia tenham em sua posse e à disposição dos serviços de inspeção o certificado que atesta qual a legislação de segurança social a que o trabalhador se encontra sujeito (**Documento Portátil A1**), sob pena de incorrerem em infração

sujeita a coima. Na ausência do DP A1, poderá ser apresentada **declaração comprovativa de requerimento** do mesmo junto da instituição competente, mantendo-se, no entanto, a obrigação da apresentação do Documento Portátil A1 no **prazo de 2 meses**.

Assim, as entidades empregadoras não devem enviar trabalhadores para outros Estados-Membros sem irem munidos deste documento ou do comprovativo de requerimento do mesmo.

Salienta-se que esta obrigação é válida também para as empresas de transportes internacionais cujos trabalhadores se desloquem no interior da União Europeia, devendo as entidades empregadoras solicitar a emissão do DP A-1 através do modelo RV1018 (que pode ser obtido em www.seg-social.pt, separador Documentos e Formulários, opção Formulários e pesquisar pelo nome do mesmo). Este formulário pode ser enviado para a Unidade de Coordenação Internacional do ISS, IP ou remetido para o endereço de correio eletrónico *iss-Internacionais@seg-social.pt*.

C – Destacamento para países com acordos/convenções bilaterais e multilaterais - ATUALIZADO

Antes do destacamento

A empresa deve, com antecedência, solicitar o destacamento ao Centro Distrital do Instituto da Segurança Social, I.P. da área da respetiva sede, enviando uma carta com:

- Os dados da empresa que destaca;
- Os dados do trabalhador;
- Os dados da empresa para onde o trabalhador vai destacado;
- O período de destacamento.

Se quiser pedir um prolongamento

Se a convenção bilateral permitir prolongar o destacamento, deve ser pedida autorização à Unidade de Coordenação Internacional, sita na **Avenida da Republica, n.º 4, 1069-062 Lisboa**.

Para isso, a empresa envia ao Centro Distrital competente ou ao Instituto da Segurança Social, IP – Unidade de Coordenação Internacional documentos que demonstrem que a atividade no estrangeiro é temporária.

Países com convenções bilaterais e multilaterais

País	Duração máxima do destacamento	Formulários / Documentos entregues aos trabalhadores destacados
Andorra	24 meses (não prorrogável)	P/AND 2 P/AND 3 (assistência médica)
Argentina	12 meses (regra geral, o período inicial carece de autorização do organismo Argentino; prorrogável mediante autorização)	PA 1 / PA 2
Austrália	4 anos	Certificado/Declaração
Bolívia	12 meses (prorrogável por mais 12 meses)	IBERO 3 (p/ TCO) ou IBERO 4 (p/ TI) IBERO 5 (prorrogação)
Brasil	60 meses (5 anos)	PT/BR 1 PT/BR 13 (assistência médica)
Canadá – Ontário	24 meses (prorrogável, mediante autorização)	Certificado /Declaração
Canadá – Quebeque	24 meses (prorrogável, mediante autorização)	POR/QUE 3
Cabo Verde	24 meses (prorrogável por mais 24 meses)	PT/CV 1 e PT/CV 2 (prorrogação) PT/CV 6 (assistência médica)
Chile	3 anos, prorrogável por mais -2 anos	PT/CL 1 PT/CL 2 (prorrogação)
El Salvador	12 meses (prorrogável por mais 12 meses)	IBERO 3 (p/ TCO) ou IBERO 4 (p/ TI) IBERO 5 (prorrogação)
Equador	12 meses (prorrogável por mais 12 meses)	IBERO 3 (p/ TCO) ou IBERO 4 (p/ TI) IBERO 5 (prorrogação)
Estados Unidos da América	5 anos (prorrogável por mais 12 meses)	P/USA 1
Marrocos	36 meses (prorrogável por 24 meses)	PT/MA 1 PT/MA 2 (prorrogação)
Moldova	24 meses (prorrogável por mais 24 meses)	PT/MD 1 PT/MD 2 (prorrogação)
Paraguai	12 meses (prorrogável por mais 12 meses)	IBERO 3 (p/ TCO) ou IBERO 4 (p/ TI) IBERO 5 (prorrogação)
Peru	12 meses (prorrogável por mais 12 meses)	IBERO 3 (p/ TCO) ou IBERO 4 (p/ TI) IBERO 5 (prorrogação)
Reino Unido (Ilhas do Canal – Jersey, Man, Guernesey, Alderney, Herm e Jethou)	12 meses (prorrogável por mais 12 meses)	PT/UK 1 e PT/UK 2
Ucrânia	12 meses (prorrogável por mais 12 meses)	PT/ UA 1 PT/UA 2 (prorrogação)
Uruguai	12 meses (prorrogável por mais 12 meses)	P/U 1 P/U 2 (prorrogação)

País	Duração máxima do destacamento	Formulários / Documentos entregues aos trabalhadores destacados
Tunísia	24 meses (prorrogável por mais 12 meses)	PT/ TN1 PT/ TN 2 (prorrogação)
Turquia	12 meses (prorrogável por mais 12 meses)	CE 1 CE 2 (prorrogação)
Venezuela	24 meses (prorrogável por mais 12 meses)	P/VEN 1

D – Destacamento para países sem acordos – Manutenção da legislação de proteção social portuguesa - ATUALIZADO

Destacamento para países sem acordos - Manutenção da legislação de proteção social portuguesa

Se o destacamento durar até 12 meses

A empresa deve comunicar, no prazo de 8 dias, ao Centro Distrital do Instituto da Segurança Social, IP da área da respetiva sede, enviando uma carta com:

- Os dados da empresa que destaca;
- Os dados do trabalhador;
- Os dados da empresa para onde vai destacado;
- O período de destacamento;
- Apólice de seguro de acidentes pessoais com extensão territorial ao país em que vai ser exercida atividade.

Se o destacamento durar mais de 12 meses

Pode pedir prorrogação ao Instituto da Segurança Social, IP – Unidade de Coordenação Internacional, sita na Av. da República, n.º 4, 1069-062 Lisboa.

A empresa deve pedir o reconhecimento de que a atividade do trabalhador no estrangeiro é temporária.

Para isso, a empresa envia ao Centro Distrital / UCI documentos que demonstrem que a atividade no estrangeiro é temporária.

Se, à partida, souber que o destacamento vai durar mais de 12 meses

A empresa deve pedir ao Instituto da Segurança Social, IP – Unidade de Coordenação Internacional o reconhecimento de que a atividade do trabalhador no estrangeiro é temporária.

Para isso, a empresa envia ao Centro Distrital / UCI do Instituto da Segurança Social, I.P. documentos que demonstrem que a atividade no estrangeiro é temporária.

E – Quais as obrigações do trabalhador destacado? - ATUALIZADO

Trabalhadores por conta de outrem

Trabalhadores Independentes

Trabalhadores por conta de outrem:

Continuar a descontar para a Segurança Social Portuguesa:

- Tanto o trabalhador como a empresa **continuam a descontar** para a Segurança Social portuguesa;
- Ser portador do Cartão Europeu de Seguro de Doença (se for para a União Europeia, Islândia, Liechtenstein, Noruega ou Suíça) ou do formulário que lhe garante assistência médica em caso de doença ou acidente não profissional (quando a convenção bilateral com o país para onde vai trabalhar incluir o direito aos cuidados de saúde);
- Continuar sujeito à direção e autoridade da empresa que o destacou, mantendo-se como seu trabalhador (mesmo que esteja cedido a outra empresa);
- O trabalhador destacado tem os mesmos direitos, exceto no que toca ao subsídio por educação especial, que só é dado se os descendentes com deficiência residirem em Portugal.
- Ter apólice de seguro de acidentes de trabalho, com extensão territorial ao país em que vai ser exercida atividade.

Informar a Segurança Social se:

Houver alguma alteração nas condições existentes aquando do destacamento, nomeadamente:

- O destacamento for interrompido antes do fim do prazo previsto;
- For transferido ou passar a trabalhar para outra empresa;
- Houver alteração de residência.

Guardar e, sempre que necessário, apresentar o formulário do destacamento

- O trabalhador e a empresa que o destaca devem guardar os formulários que provam que continuam a descontar para a Segurança Social em Portugal, mesmo depois de terminado o destacamento.

Trabalhadores Independentes

- Continuar a descontar para a Segurança Social Portuguesa:
 - Ser portador do Cartão Europeu de Seguro de Doença (se for para a União Europeia, Islândia, Liechtenstein, Noruega ou Suíça) ou do formulário que lhe garante assistência médica em caso de doença ou acidente não profissional (quando a convenção bilateral com o país para onde vai trabalhar incluir o direito aos cuidados de saúde);

- Estar coberto por uma apólice de seguro de acidentes de trabalho, com cobertura extensível ao país que vai exercer atividade e válido pelo período de destacamento;
- Trabalhador destacado tem os mesmos direitos, exceto no que toca ao subsídio por educação especial, que só é dado se os descendentes com deficiência residirem em Portugal.

Informar a Segurança Social se:

Houver alguma alteração das condições existentes aquando do destacamento, nomeadamente:

- O destacamento for interrompido antes do fim do prazo previsto;
- For transferido ou passar a trabalhar para outra empresa;
- Houver alteração de residência.

Guardar e, sempre que necessário, apresentar o formulário do destacamento

- Guardar os formulários que provam que continuam a descontar para a Segurança Social em Portugal, mesmo depois de terminado o destacamento.

F – Quando termina o destacamento? - ATUALIZADO

Quando chegar ao fim do prazo.

Quando o trabalhador regressar definitivamente.

Atenção: Se regressar temporariamente a Portugal durante o período de destacamento, considera-se que há uma única situação de destacamento e não se suspende a contagem do tempo de destacamento enquanto estiver em Portugal. No entanto, a interrupção não pode ser superior a 2 meses.

G1 – Legislação Aplicável - ATUALIZADO

Para os países da União Europeia e países do Espaço Económico Europeu (EEE) e Suíça:

Regulamento (UE) n.º 465/2012, de 22 de maio

Altera o Regulamento (CE) n.º 883/2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social, e o Regulamento (CE) n.º 987/2009, que estabelece as modalidades de aplicação do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

Regulamento (UE) n.º 465/2012, de 22 maio de 2012

Altera o Regulamento (CE) 883/2004, relativo á coordenação de sistemas de segurança social e o Regulamento (CE) n.º 987/2009 que estabelece as modalidades de aplicação do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

Regulamento (UE) nº 1231/2010, de 24 de novembro

Extensão das disposições dos Regulamentos (CE) nºs. 883/2004 e 987/2009 aos nacionais de países terceiros que ainda não estejam abrangidos por estas disposições por razões exclusivas de nacionalidade – **não aplicável, relativamente à Dinamarca e ao Reino Unido.**

Regulamento (CE) n.º 987/09, publicado no Jornal Oficial da União Europeia, Série L, nº 284, de 30 de outubro de 2009

Decisão n.º A1, de 12 de junho de 2009, da Comissão Administrativa para a Coordenação dos Sistemas de Segurança Social, publicada no Jornal Oficial da União Europeia, Série C, n.º 106, de 24 de abril de 2010.

Decisão n.º A2, de 12 de junho de 2009, da Comissão Administrativa para a Coordenação dos Sistemas de Segurança Social, publicada no Jornal Oficial da União Europeia, Série C, n.º 106, de 24 de abril de 2010.

Decisão n.º A3, de 17 de dezembro de 2009, da Comissão Administrativa para a Coordenação dos Sistemas de Segurança Social, publicada no Jornal Oficial da União Europeia, Série C, n.º 149, de 8 de junho de 2010.

Regulamento (CE) n.º 883/04, na versão atualizada pelo Regulamento (CE) nº 988/2009, publicado no Jornal Oficial da União Europeia, Série L, nº 200, de 07 de junho de 2004;

Despacho nº 23529/2000 (2ª série), de 30 de outubro, do Secretário de Estado da Segurança Social

Relativo à obrigatoriedade de cobertura de todos os trabalhadores destacados ou a destacar, por apólice de seguro contra o risco de acidentes de trabalho para todo o período de destacamento num outro Estado.

Para países sem acordos:

Portaria n.º 224/96 de 24 de junho, artigo n.º 2

Regula os procedimentos necessários à manutenção do enquadramento no regime geral de Segurança Social português de trabalhadores destacados para exercer atividade temporária noutro país e à exclusão do enquadramento nesse regime de trabalhadores a exercer atividade temporária em Portugal.

Decreto-Lei n.º 64/93, de 5 de março (com retificações na Declaração de retificação n.º 109/93, publicada no Diário da República n.º 151, I Série - A, de 30 de junho)

Regulamenta os procedimentos e prazos a cumprir pela empresa.

Decreto-Lei n.º 328/93, de 25 de setembro, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 240/96, de 14 de dezembro

Regulamenta o regime dos trabalhadores independentes.

G2 – Glossário - ATUALIZADO

UCI

Unidade de Coordenação Internacional

Data do destacamento

Dia em que começa a trabalhar no país para onde foi destacado.

Países da União Europeia

Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos (Holanda), Polónia, Portugal, Reino Unido (Inglaterra, Escócia, País de Gales e Irlanda do Norte), República Checa, Roménia, Suécia.

Países com convenções bilaterais

Andorra, Argentina, Austrália, Brasil, Cabo Verde, Canadá, Chile, El Salvador, Equador, Estados Unidos da América, Marrocos, Paraguai, Peru, Província canadiana do Quebeque, Província canadiana do Ontário, Ilhas do Canal e Man, Roménia, Uruguai, Moldova, Ucrânia, Tunísia, Turquia e Venezuela.

Perguntas Frequentes

Se um trabalhador estiver a trabalhar num país estrangeiro e pretender transferir os descontos efetuados nesse país para Portugal. Será possível?

Não, os descontos efetuados, nesse país, serão reconhecidos e totalizados, não sendo necessário pedir que lhe sejam transferidas as contribuições para a Segurança Social portuguesa, uma vez que é tratado entre os serviços de Segurança Social dos dois países.

Assim, quando o trabalhador fizer o seu pedido de reforma e no caso de não preencher as condições exigidas para beneficiar de uma pensão, ou seja, se não cumprir o prazo de garantia necessário, serão reconhecidos e totalizados os períodos para o cálculo da mesma e sua concessão.

Através de que formas pode o cidadão português ir trabalhar para o estrangeiro?

- Por destacamento;
- Através de agência de colocação devidamente autorizada pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, que serve de intermediária entre a procura e a oferta de emprego;
- Contratado diretamente por uma empresa localizada no estrangeiro;
- Por conta própria.

Quais são os principais direitos do trabalhador destacado?

O trabalhador português destacado no estrangeiro tem direito às mesmas condições de trabalho dos nacionais do país de destino, se estas forem mais favoráveis (nomeadamente no que diz respeito ao pagamento de salário, à proteção social, às mesmas condições gerais de trabalho e de segurança, higiene e saúde que os trabalhadores nacionais do país de destino, à reparação emergente de acidentes de trabalho, a condições especiais se houver acordo nesse sentido).