

GUIA PRÁTICO

DESTACAMENTO DE TRABALHADORES DE OUTROS PAÍSES PARA PORTUGAL

INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Guia Prático – Destacamento de Trabalhadores de Outros Países para Portugal
(N48 – v1 03)

PROPRIEDADE

Instituto da Segurança Social, I.P.

AUTOR

Instituto da Segurança Social, I.P.

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

10 de abril de 2015

ÍNDICE

A – O que é?	4
B1 – Quem pode pedir o destacamento?.....	4
B2 – Que formulários e documentos são necessários para destacamento de países da União Europeia? 4	
C1 – Destacamento de países com convenções bilaterais	5
C2 – Destacamento de países sem acordos de Segurança Social.....	7
D1 – Quais as obrigações dos trabalhadores destacados e das empresas destacantes?	7
D2 – Quando termina o destacamento?	8
E1 – Legislação Aplicável.....	8
E2 – Glossário.....	10

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

A – O que é?

Considera-se destacamento de trabalhadores de outros países para Portugal, quando um trabalhador ao serviço de uma empresa estrangeira é temporariamente enviado para trabalhar em Portugal.

Os trabalhadores que sejam destacados para exercerem atividade em Portugal, assim como as respetivas entidades empregadoras, são obrigatoriamente abrangidos pelo regime geral de Segurança Social portuguesa, a não ser que provem estar abrangidos por regime de proteção social obrigatório do país de envio. O mesmo aplica-se aos trabalhadores independentes.

B1 – Quem pode pedir o destacamento?

- **Trabalhadores:**
 - Destacados temporariamente para trabalhar em Portugal por uma empresa estrangeira
 - Abrangidos por um regime de segurança social obrigatório do país de onde vêm.
- **Respetivas entidades empregadoras**
- **Trabalhadores independentes:**
 - Que venham temporariamente trabalhar para Portugal
 - Abrangidos por um regime de segurança social obrigatório do país de onde vêm.

Atenção: se um trabalhador independente vier exercer uma atividade **assalariada em Portugal**, terá de fazer os respetivos descontos para a Segurança Social portuguesa.

B2 – Que formulários e documentos são necessários para destacamento de países da União Europeia?

Países da União Europeia e Espaço Económico Europeu e Suíça

Se o destacamento durar até 24 meses

Se à partida, souber que o destacamento vai durar mais de 24 meses

Países da União Europeia

Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, 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 do Espaço Económico Europeu

Islândia;

Listenstaina;

Noruega e Suíça (no quadro do Acordo sobre livre circulação de pessoas celebrado entre a Comunidade Europeia e os seus Estados membros e a Confederação Helvética).

Se o destacamento durar até 24 meses

A empresa que recebe o trabalhador em Portugal, ou o próprio trabalhador, deverá apresentar no Centro Distrital da Segurança Social da zona onde trabalha o **formulário A1-DPA1** - a prova de que está abrangido por um regime de Segurança Social obrigatório do país de onde vem.

Se, à partida, souber que o destacamento vai durar mais de 24 meses

A empresa que destacou o trabalhador deve pedir aos serviços da Segurança Social, um acordo de exceção, ficando o destacamento sujeito a aprovação. Para tal, deverá entrar em contacto com o organismo responsável por este tipo de acordos no país de envio (geralmente, a Segurança Social), que envia aos serviços da Segurança Social documentos que demonstrem que a atividade em Portugal, apesar de se prolongar por mais de 24 meses, é temporária.

Se a Segurança Social aprovar o pedido, comunica a esse organismo a sua decisão, que por sua vez comunica à empresa e ao trabalhador.

Nota: Se a duração previsível do destacamento de um trabalhador for superior a 24 meses, é necessário celebrar um acordo de exceção entre o Estado de envio e o Estado para o qual o trabalhador foi destacado, para este continuar sujeito à legislação aplicável no Estado de envio, ao abrigo do artigo 16.º do Regulamento 883/2004.

C1 – Destacamento de países com convenções bilaterais

No início do destacamento

Se quiser pedir um prolongamento

No início do destacamento

A empresa que recebe o trabalhador em Portugal ou o próprio trabalhador, devem apresentar no Centro Distrital da Segurança Social que abrange a área do local de trabalho, a prova de que está abrangido por um regime de segurança social obrigatório do país de onde vem.

Se quiser pedir um prolongamento

Se a convenção bilateral permitir prolongar o destacamento, deve ser pedida autorização à UIQ. A empresa que destacou o trabalhador deve contactar o organismo responsável por este tipo de acordos no país de envio (geralmente, a Segurança Social) e pedir que entrem em contacto com a UIQ. Se a UIQ aprovar o pedido, comunica a esse organismo a sua decisão, que, por sua vez, a comunica à empresa e ao trabalhador.

Países com convenções bilaterais e multilaterais

País	Duração máxima do destacamento	Formulários entregues aos trabalhadores destacados
Andorra	24 meses (não pode ser prolongado)	P/AND 2
Argentina	12 meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	F 1 e F 2 (prolongamento)
Austrália	4 anos	P-AUS 1
Brasil	60 meses (5 anos)	P/B 1 e P/B 4 para assistência médica
Canadá	24 meses (pode ser prolongado sem limite, se houver autorização)	Certificado
Cabo Verde	24 meses (pode ser prolongado por mais 24 meses)	P/CV 2 e P/CV 3 (prolongamento)
Chile	3 anos; pode ser prolongado por mais 3 anos	RCH/PORTUGAL 1
Estados Unidos da América	5 anos	P/USA 1
Marrocos	36 meses (pode ser prolongado por 24 meses)	P/MAR 1
Moldova	24 meses (pode ser prolongado por mais 24 meses)	PT/MD2
Província canadiana do Quebeque	24 meses (pode ser prolongado sem limite, se houver autorização)	QUE/POR 3
Ucrânia	12 meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	PT/ UA 2

Uruguai	12 meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	Declaração
Tunisia	24meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	PT/ TN1
Turquia	12 meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	CE 1
Venezuela	24 meses (pode ser prolongado por mais 24 meses)	P/VEN 1

C2 – Destacamento de países sem acordos de Segurança Social

Se o destacamento durar até 12 meses

Se o destacamento durar mais de 12 meses

Se o destacamento durar até 12 meses

A empresa que recebe o trabalhador em Portugal ou o trabalhador deve apresentar no Centro Distrital da Segurança Social competente, a prova de que está abrangido por um regime de Segurança Social obrigatório do país de onde vem.

Se o destacamento durar mais de 12 meses

A empresa que destacou o trabalhador deve pedir à UIQ uma licença especial e o caso fica sujeito a aprovação.

Para isso, entra em contacto com o organismo responsável por este tipo de acordos no país de envio (geralmente, a segurança social), que envia à UIQ documentos que demonstrem que a atividade em Portugal, apesar de se prolongar por mais de 12 meses, é temporária.

Se a UIQ aprovar o pedido, comunica a esse organismo a sua decisão, que, por sua vez, a comunica à empresa e ao trabalhador.

D1 – Quais as obrigações dos trabalhadores destacados e das empresas destacantes?

Em Portugal os trabalhadores e as empresas têm de:

- Fazer prova que se encontram abrangidos por um regime de proteção social obrigatório no país de onde vêm;

- A empresa que destacou o trabalhador tem que pedir autorização especial à UIQ para este reconhecer que a atividade laboral em causa é temporária; o pedido deve incluir todos os elementos necessários para justificar esta autorização.

Quanto às obrigações dos mesmos no país de onde vêm, serão as previstas na legislação desse país.

D2 – Quando termina o destacamento?

Quando terminar o prazo.

Quando o trabalhador concluir o trabalho em Portugal.

Atenção: se o trabalhador for substituído por outro, também destacado, consideram-se ambas as situações como um único período de destacamento.

Quando o trabalhador regressar definitivamente ao país de onde veio.

Atenção: se regressar temporariamente ao país de onde veio (e não for substituído por outro trabalhador), considera-se que há uma única situação de destacamento e não se suspende a contagem do tempo de destacamento enquanto estiver fora de Portugal.

E1 – Legislação Aplicável

Lei nº 110/2009, de 16 de setembro

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (art. 25º), na sua redação atual.

Portaria n.º 224/96 de 24 de junho

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 nº 109/93, publicada no Diário da República nº 151, I Série - A, de 30 de junho)

Regulamenta os procedimentos e prazos a cumprir pela empresa (artigos. 5.º, 6.º e 7.º).

Legislação sobre segurança social do país de origem do trabalhador destacado (União Europeia/EEE e Suíça)

Regulamento (UE) n.º 465/2012, de 22 maio de 2012 - altera o Regulamento (CE) 883/2004, relativo à 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) n.º 1231/2010, de 24 de novembro – Extensão das disposições dos Regulamentos (CE) n.ºs. 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, n.º 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) n.º 988/2009**, publicado no **Jornal Oficial da União Europeia, Série L, n.º 200, de 07 de junho de 2004**

Regulamento (CE) n.º 859/2003 – Extensão das disposições dos Regulamentos (CEE) n.ºs. 1408/71 e 574/72 aos nacionais de países terceiros que ainda não estejam abrangidos por estas disposições por razões exclusivas de nacionalidade – **aplicável, apenas, nas relações entre o Reino Unido e os restantes Estados-Membros.**

Regulamento (CEE) n.º 1408/71, de 14 de junho e **Regulamento (CEE) n.º 574/72**, de 21 de março.

Decisão n.º 181, de 13 de dezembro de 2000, da Comissão Administrativa das Comunidades Europeias para a Segurança Social dos Trabalhadores Migrantes.

E2 – Glossário

UIQ

Unidade de Identificação e Qualificação.

Data do destacamento

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

Países da União Europeia

Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, 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, Canadá, Cabo Verde, Chile, Estados Unidos da América, Marrocos, Província canadiana do Quebeque, Uruguai e Venezuela.

Convenção bilateral

Conjunto de regras e princípios estabelecidos entre dois Estados, com o objetivo de garantir igualdade de tratamento aos nacionais desses Estados e a todas as pessoas que se encontrem sujeitas à legislação de um desses Estados.

Acordos/Ajuste bilateral

É quando dois Estados combinam, entre si, aceitar e acertar ideias e pontos de vista sobre um determinado assunto do interesse de ambos os Estados.

Países com convenções bilaterais

Andorra, Argentina, Austrália, Brasil, Canadá, Cabo Verde, Chile, Estados Unidos da América, Marrocos, Moldova, Província canadiana do Quebeque, Ucrânia Tunísia, Turquia, Uruguai e Venezuela.

Perguntas Frequentes

Terminou o prazo do destacamento. Posso pedir outro?

Quando um trabalhador tiver terminado o período de destacamento, não poderá ser autorizado um novo período de destacamento relativo ao mesmo trabalhador, às mesmas empresas e ao mesmo Estado-Membro antes de decorridos pelo menos dois meses desde o limite do período de destacamento anterior.

O que acontece se o trabalhador não conseguir terminar o trabalho dentro do prazo estipulado para o destacamento?

Se o trabalhador não conseguir terminar o trabalho dentro do prazo estipulado, o trabalhador ou a sua entidade empregadora podem pedir prolongamento do período de destacamento até o trabalho ficar concluído.

Quando terminar o contrato de trabalho em Portugal o que devo fazer antes de voltar ao meu país de origem?

Deve solicitar junto dos serviços da segurança social, um histórico de remunerações, ou seja, os descontos efetuados no país.

Qual o formulário que preciso para provar que desconto para outro país diferente daquele onde estou a trabalhar atualmente?

O formulário A1-DPA1 no caso de país da UE.

Um beneficiário que é pensionista recebe uma pensão de velhice, pode celebrar um contrato de trabalho em Portugal?

Pode. Um pensionista de outro país, tem direito à redução da taxa contributiva, tendo no entanto, de entregar documento comprovativo, dado que, não sendo um pensionista da segurança social portuguesa não é do conhecimento dos serviços.