



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 05)

PROPRIEDADE

Instituto da Segurança Social, I.P.

AUTOR

Unidade de Coordenação Internacional

PAGINAÇÃO

Departamento de Comunicação e Gestão do Cliente

CONTACTOS

Linha Segurança Social: 210 545 400 | 300 502 502, dias úteis das 9h00 às 18h00.

Linha de Marcações: 210 548 888 | 300 088 888, dias úteis das 9h00 às 18h00, para atendimento personalizado, e 24 horas por dia, 7 dias da semana para atendimento automático.

Site: www.seg-social.pt

DATA DE PUBLICAÇÃO

15 de novembro de 2021

ÍNDICE

A - O que é?.....	4
B – A quem se destina?.....	4
C – Qual a duração?.....	4
C1. Qual o período de destacamento?	4
C2. Quando termina o destacamento?.....	4
D – Como destacar trabalhadores para Portugal de países da União Europeia, Islândia, Liechtenstein, Noruega, Suíça e Reino Unido?	4
D1. Se o destacamento durar até 24 meses	5
D1.1. Onde pedir o destacamento?	5
D1.2 Quais os formulários a preencher?	5
D2. Se à partida, souber que o destacamento vai durar mais de 24 meses	5
E – Como destacar trabalhadores para Portugal de países com convenções bilaterais?.....	5
E1. Onde pedir o destacamento?	5
E2. Como pedir um prolongamento?	5
E3. Quais os formulários a preencher e qual a duração máxima do destacamento?	6
F – Como destacar trabalhadores para Portugal de países sem convenções de Segurança Social?.....	8
F1. Se o destacamento durar até 12 meses	8
F1.1. Onde pedir?	9
F2. Se o destacamento durar mais de 12 meses.....	9
F2.1. Quais os formulários a preencher?.....	9
F2.2. Quais os documentos necessários?	9
G – Quais os deveres dos trabalhadores destacados e das respetivas entidades empregadoras?	9
H – Documentação de Apoio.....	9
H1. Legislação Aplicável	9
I – Glossário.....	10
J - Perguntas Frequentes.....	11

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

A - O que é?

É o processo pelo qual:

- uma entidade empregadora estrangeira envia um/a trabalhador/a para Portugal, para trabalhar durante um determinado período ou;
- um/a trabalhador/a independente se desloca para Portugal para trabalhar durante um determinado período.

Os trabalhadores e as respetivas entidades empregadoras estão obrigatoriamente abrangidos pelo regime geral de Segurança Social portuguesa, exceto se provarem que continuam abrangidos pelo regime de proteção social obrigatório do país de origem. Esta regra também se aplica a trabalhadores independentes.

B – A quem se destina?

- Trabalhadores que estejam destacados temporariamente para trabalhar em Portugal por conta de uma empresa estrangeira e que estejam abrangidos por um regime de Segurança Social obrigatório do país de origem;
- Respetivas entidades empregadoras (trabalhadores por conta de outrem);
- Trabalhadores independentes que pretendam trabalhar temporariamente em Portugal e que estejam abrangidos por um regime de Segurança Social obrigatório do país de origem.

C – Qual a duração?

C1. Qual o período de destacamento?

O período de tempo pode variar conforme o país e ser prolongado sendo que, nesse período, o/a trabalhador/a continua sob o sistema de segurança social do seu país de origem.

C2. Quando termina o destacamento?

Quando:

- o/a trabalhador/a concluir o trabalho em Portugal;
- o/a trabalhador/a regressar antecipadamente ao país de origem.

Notas:

- se o/a trabalhador/a voltar temporariamente ao país de origem e não for substituído/a por outra pessoa, continua a contar como uma única situação de destacamento. O tempo em que estiver fora de Portugal também conta para o tempo total do destacamento;
- se o/a trabalhador/a for substituído/a por outro/a trabalhador/a também destacado/a, considera-se que é o mesmo período de destacamento.

D – Como destacar trabalhadores para Portugal de países da União Europeia, Islândia, Liechtenstein, Noruega, Suíça e Reino Unido?

Países da União Europeia

Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chéquia, Chipre, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Roménia e Suécia.

D1. Se o destacamento durar até 24 meses

Antes do início do destacamento, a entidade empregadora ou o/a trabalhador/a independente deve apresentar no Centro Distrital da Segurança Social do local onde trabalha o Documento Portátil A1 que confirma que o/a trabalhador/a continua abrangido/a por um regime de Segurança Social obrigatório do país de origem.

D1.1. Onde pedir o destacamento?

- Instituição de Segurança Social do país de origem.

D1.2 Quais os formulários a preencher?

- Documento Portátil A1.

D2. Se à partida, souber que o destacamento vai durar mais de 24 meses

Se o destacamento de um/a trabalhador/a durar mais de 24 meses, a empresa que o/a destacou deve pedir um **acordo de exceção**, ficando o destacamento sujeito a aprovação da Instituição de Segurança Social portuguesa.

Para isso, deve contactar o serviço responsável por este tipo de acordos no país de origem (normalmente a Segurança Social), que envia à **Unidade de Coordenação Internacional (UCI)** da Segurança Social portuguesa os documentos que provem que a atividade em Portugal continua a ser temporária, apesar de durar mais de 24 meses.

Se o pedido for aprovado, a UCI comunica a decisão à instituição do país de origem, que por sua vez emite o Documento portátil A1 e informa a empresa e o/a trabalhador/a.

E – Como destacar trabalhadores para Portugal de países com convenções bilaterais?

Antes do início do destacamento, a entidade empregadora ou o/a trabalhador/a independente deve apresentar no Centro Distrital da Segurança Social do local onde trabalha o certificado que confirma que o/a trabalhador/a continua abrangido/a por um regime de Segurança Social obrigatório do país de origem (documento específico do país de origem).

E1. Onde pedir o destacamento?

- Instituição de Segurança Social do país de origem.

E2. Como pedir um prolongamento?

Se a convenção entre países permitir prolongar o destacamento, é preciso pedir autorização à Segurança Social portuguesa.

A empresa que destacou o/a trabalhador/a deve contactar a instituição responsável por estes acordos no país de origem (normalmente, a Segurança Social) e pedir que entre em contacto com a **Unidade de Coordenação Internacional – UCI**.

Se o pedido for aprovado, a UCI comunica a decisão à instituição do país de origem, que por sua vez informa a empresa e o/a trabalhador/a.

E3. Quais os formulários a preencher e qual a duração máxima do destacamento?

Países com convenções bilaterais e multilaterais

País	A quem se destina	Duração máxima do destacamento	Formulários entregues aos trabalhadores destacados
Andorra	TCO	24 meses (não pode ser prolongado)	P / AND 2
Argentina	TCO	12 meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	PT / AR 1 PT / AR 2 (prolongamento)
Austrália	TCO	48 meses	Declaração
Bolívia	TCO TI	12 meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	IBERO 3 (para TCO) IBERO 4 (para TI) IBERO 5 (prolongamento)
Brasil	TCO TI	60 meses para TCO (pode ser prolongado por mais 12 meses) 24 meses para TI	BR / PT 1 BR / PT 02 (prolongamento para TCO)
Canadá - Ontário	TCO	24 meses	Declaração
Canadá – Quebeque	TCO	24 meses (pode ser prolongado, mediante autorização)	POR / QUE 3
Cabo Verde	TCO	24 meses (pode ser prolongado por mais 24 meses)	CV / PT 01 CV / PT 02 (prolongamento)
Chile	TCO	36 meses (pode ser prolongado por mais 24 meses)	CL / PT 1 CL / PT 2 (prolongamento)
Colômbia	TCO TI	12 meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	IBERO 3 (para TCO) IBERO 4 (para TI) IBERO 5 (prolongamento)

El Salvador	TCO TI	12 meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	IBERO 3 (para TCO) IBERO 4 (para TI) IBERO 5 (prolongamento)
Equador	TCO TI	12 meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	IBERO 3 (para TCO) IBERO 4 (para TI) IBERO 5 (prolongamento)
Estados Unidos da América	TCO	60 meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	USA / PT 1 USA/ PT 1 A (apenas para trabalhadores das artes performativas em períodos curtos (ex: artistas em digressão))
Filipinas	TCO	24 meses (pode ser prolongado por mais 24 meses)	PH / PT 1 PH / PT 2 (prolongamento)
India	TCO	60 meses (eventualmente pode ser prolongado por comum acordo)	IN / PT 9
Marrocos	TCO	36 meses (pode ser prolongado por 24 meses)	MA / PT 1 MA / PT 2 (prolongamento)
Moçambique	TCO	24 meses (pode ser prolongado por mais 24 meses)	MZ / PT 2 MZ / PT 3 (prolongamento)
Moldova	TCO	24 meses (pode ser prolongado por mais 24 meses)	MD / PT 1 MD / PT 2 (prolongamento)
Paraguai	TCO TI	12 meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	IBERO 3 (para TCO) IBERO 4 (para TI) IBERO 5 (prolongamento)
Peru	TCO TI	12 meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	IBERO 3 (para TCO) IBERO 4 (para TI) IBERO 5 (prolongamento)

Reino Unido - (Ilhas do Canal – <i>Jersey, Man, Guernese, Alderney, Herm e Jethou</i>)	TCO	12 meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	UK/ PT 1 UK/ PT 2 (prolongamento)
República Dominicana	TCO TI	12 meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	IBERO 3 (para TCO) IBERO 4 (para TI) IBERO 5 (prolongamento)
Ucrânia	TCO TI	12 meses para TCO e 6 meses para TI (pode ser prolongado por mais 12 meses)	UA/ PT 1 UA/ PT 2 (prolongamento)
Uruguai	TCO TI	12 meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	IBERO 3 (para TCO) IBERO 4 (para TI) IBERO 5 (prolongamento)
Timor Leste	TCO	24 meses (pode ser prolongado por mais 24 meses)	TL / PT 1 TL / PT 2 TL/ PT 3
Tunísia	TCO TI	24 meses para TCO (pode ser prolongado por mais 12 meses) e 6 meses para TI	TN / PT 01 TN/ PT 2 (prolongamento)
Turquia	TCO	12 meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	CE 1 CE 2 (prolongamento)
Venezuela	TCO	24 meses (pode ser prolongado por mais 12 meses)	VEN / P 1

Legenda:

TCO – trabalhadores por conta de outrem

TI – trabalhadores independentes

F – Como destacar trabalhadores para Portugal de países sem convenções de Segurança Social?

F1. Se o destacamento durar até 12 meses

Antes do início do destacamento, a entidade empregadora ou o/a trabalhador/a independente deve apresentar no Centro Distrital da Segurança Social do local onde trabalha o certificado que confirma que o/a trabalhador/a continua abrangido/a por um regime de Segurança Social obrigatório do país de origem.

F1.1. Onde pedir?

- Instituição de Segurança Social do país de origem.

F2. Se o destacamento durar mais de 12 meses

A empresa que vai acolher o/a trabalhador/a em Portugal deve pedir uma autorização especial à Unidade de Coordenação Internacional (UCI), ficando o pedido sujeito a aprovação.

F2.1. Quais os formulários a preencher?

- **Para períodos entre 12 e 24 meses:** Requerimento Prorrogação de exclusão de enquadramento no regime geral de Segurança Social português de trabalhador destacado para Portugal por entidade empregadora de país não vinculado a Portugal por instrumento internacional de Segurança Social - RV 1022/2012;
- **Para períodos superiores a 24 meses:** Requerimento Autorização especial para exclusão de enquadramento no regime geral de Segurança Social português de trabalhador destacado para Portugal por entidade empregadora de país não vinculado a Portugal por instrumento internacional de Segurança Social - RV 1023/2012.

F2.2. Quais os documentos necessários?

- Documento emitido pela Segurança Social do país de origem que comprove que está abrangido/a por um sistema obrigatório de Segurança Social, acompanhado da respetiva tradução certificada.

Se o pedido for aprovado, a UCI comunica a decisão à empresa e ao/a trabalhador/a.

G – Quais os deveres dos trabalhadores destacados e das respetivas entidades empregadoras?

- Fazer prova que se encontram abrangidos por um regime de proteção social obrigatório no país de origem;
- A empresa que enviou o/a trabalhador/a para Portugal tem de pedir uma autorização especial à Unidade de Coordenação Internacional (UCI), para que a atividade em Portugal seja reconhecida como temporária; o pedido deve incluir todos os documentos que provem essa situação.

Nota: As obrigações que têm no país de origem são as que estão definidas na legislação desse país.

H – Documentação de Apoio

H1. 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, versão atualizada

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, versão atualizada

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.

I – Glossário

Data do destacamento

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

Países da União Europeia

Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chéquia, Chipre, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Roménia e Suécia.

Países com Convenções

Andorra, Argentina, Austrália, Bolívia, Brasil, Canadá - Ontário, Canadá-Quebeque, Cabo Verde, Chile, Colômbia, El Salvador, Equador, Estados Unidos da América, Filipinas, Índia, Marrocos, Moçambique, Moldova, Perú, Reino Unido (Ilhas do canal – Jersey, Guernesey, Alderney, Man, Herm e Jethou), República Dominicana, Timor Leste, Turquia, Ucrânia Uruguai e Venezuela.

Convenção bilateral/multilateral

Conjunto de regras e princípios estabelecidos entre 2 ou mais países, 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.

Acordo/Ajuste bilateral

Quando 2 Estados combinam, entre si, aceitar e acertar ideias e pontos de vista sobre um determinado assunto do interesse de ambos os Estados.

J - Perguntas Frequentes

Terminou o prazo do destacamento. Posso pedir outro?

Não é possível pedir um novo destacamento para o/a mesmo/a trabalhador/a, com as mesmas empresas e para o mesmo estado membro da União Europeia, sem que tenham passado pelo menos 2 meses desde o fim do destacamento anterior.

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

O/a trabalhador/a ou a entidade empregadora podem pedir o prolongamento do destacamento para concluir o trabalho, nos casos em que a convenção o preveja.

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

O trabalhador/a que vem destacado/a para Portugal não se inscreve na Segurança Social portuguesa. Permanece vinculado ao sistema do país de origem, portanto não tem obrigações perante a Segurança Social portuguesa

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

O Documento Portátil A1 no caso de país da União Europeia ou o documento equivalente específico para cada país com o qual Portugal tenha convenção bilateral/multilateral.