

Destacamento: que regras?

Em situações tão díspares como as da prospeção de novos mercados ou da prestação de serviços em Angola ou Moçambique, as empresas portuguesas confrontam-se frequentemente com a necessidade de destacar trabalhadores

Este enquadramento desdobra-se por diferentes vertentes, impondo-se a sua conjugação.

Antes de mais, há que olhar para as regras locais de entrada e permanência de estrangeiros (salvo para nacionais do país de destino). Para Angola como para Moçambique é necessário visto de trabalho e é quase sempre aqui que começam as dificuldades do destacamento de quadros portugueses. A articulação das regras internas de contratação de estrangeiros (ex. quotas máximas) com os requisitos e formalidades de concessão de vistos é um ponto fulcral de qualquer processo de destacamento.

Para além disso, há que considerar as alternativas de enquadramento da relação trabalhador destacado/empregador, a que pode acrescer a vertente da relação com a empresa beneficiária do trabalho prestado em regime de destacamento. Esta pode pressupor uma relação triangular como no caso do trabalho temporário ou acordos tripartidos, como acontece na cedência ocasional (transfronteiriça).

O tratamento jus-laboral daquela relação pode ser muito diverso, o que reflete a diversidade de situações legalmente submetidas ao regime do destacamento.

A consideração de que o destacamento impõe um dever de comunicação à ACT e que pode gerar obrigações de informação (ex. sobre condições de repatriamento ou o acesso a cuidados de saúde) é outro aspeto de natureza laboral que não pode ser descurado. O mesmo se diga da previsão em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de regras aplicáveis ao destacamento.

No plano das políticas internas alguns são os exemplos dos grupos

“A articulação das regras internas de contratação de estrangeiros (ex. quotas máximas) com os requisitos e formalidades de concessão de vistos é um ponto fulcral de qualquer processo de destacamento”

“A vigência dos princípios da universalidade e da territorialidade em sede de IRS impõe, em caso de destacamento, que se afira as obrigações declarativas e contributivas mas, acima de tudo, que se identifiquem caminhos para prevenir a dupla tributação”

empresariais em que a regulamentação do destacamento serve o desenvolvimento de carreiras ou apresenta-se como fator de motivação dos quadros.

O destacamento também é indissociável da questão previdencial. Há que encontrar o quadro indicado para cada caso e soluções capazes de responder às prioridades das partes. O caráter temporário e a duração do destacamento, a par do regime previdencial do Estado de destino, são aspetos determinantes para a escolha das opções possíveis.

No caso de Angola e de Moçambique não há instrumentos bilaterais em vigor. Embora celebrados, aguardam entrada em vigor.

No destacamento temporário pode manter-se o enquadramento no regime de segurança social português, sujeito a formalidades ou autorizações, consoante a duração do destacamento. Tanto o regime angolano como o moçambicano preveem a possibilidade de isenção dos trabalhadores destacados desde que provem estar inscritos no país de origem. A alternativa de suspensão do enquadramento no regime português também existe, dependente de formalidades e da sujeição no país de destino a regime de proteção social obrigatório.

Em sede contributiva, especial atenção deve ser dada aos casos excluídos do conceito de destacamento para efeitos de segurança social. A alternativa do seguro social voluntário pode ser, por vezes, a resposta para garantir a continuidade contributiva em Portugal.

Por fim, indissociável do destacamento é a vertente tributária.

A vigência dos princípios da universalidade e da territorialidade em sede de IRS impõe, em caso de



Helena Tapp Barroso

sócia da Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados, integra a equipa de Trabalho e Segurança Social. É licenciada pela Universidade Católica Portuguesa

destacamento, que se afira as obrigações declarativas e contributivas mas, acima de tudo, que se identifiquem caminhos para prevenir a dupla tributação. No caso de Moçambique, há convenção de dupla tributação, coisa que não sucede no caso de Angola.

Em jeito de conclusão diremos que quando se trata de acompanhar, de forma integrada, cada caso de destacamento e de apresentar as melhores soluções, uma perspetiva de conjunto que olhe às várias vertentes e ordenamentos é essencial. A recente realização do seminário “Destacamento de trabalhadores para Angola e Moçambique” sinaliza a atualidade e relevo que o tema tem no nosso dia-a-dia com os clientes. Ilustra também a enorme vantagem das parcerias do MLGTS Legal Circle. Neste caso, com a Angola Legal Circle (Angola) e com a SCAN (Moçambique), como noutros, as que mantemos no Brasil e em Macau.