2024/1754

24.6.2024

RECOMENDAÇÃO n.º 1/2024 DO COMITÉ ESPECIALIZADO DA COORDENAÇÃO DA SEGURANÇA SOCIAL CRIADO PELO ARTIGO 8.º, N.º 1, ALÍNEA P), DO ACORDO DE COMÉRCIO E COOPERAÇÃO ENTRE A UNIÃO EUROPEIA E A COMUNIDADE EUROPEIA DA ENERGIA ATÓMICA, POR UM LADO, E O REINO UNIDO DA GRÃ-BRETANHA E DA IRLANDA DO NORTE, POR OUTRO,

de 5 de junho de 2024

no que respeita a orientações adicionais sobre a aplicação do Protocolo relativo à Coordenação da Segurança Social do Acordo de Comércio e Cooperação («Protocolo»), quanto à interpretação do artigo SSC.11 do Protocolo relativo à legislação aplicável aos trabalhadores destacados e aos trabalhadores por conta própria que exercem temporariamente uma atividade fora do Estado competente [2024/1754]

O COMITÉ ESPECIALIZADO DA COORDENAÇÃO DA SEGURANÇA SOCIAL,

Tendo em conta o Acordo de Comércio e Cooperação entre a União Europeia e a Comunidade Europeia da Energia Atómica, por um lado, e o Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte, por outro [1] («Acordo de Comércio e Cooperação»), nomeadamente o artigo SSCI.74 do anexo SSC-7 do Protocolo,

Tendo em conta o artigo SSC.11 do Protocolo,

Tendo em conta o artigo SSC.14 do Protocolo e os artigos SSCI.5, SSCI.6 e SSCI.13 a SSCI.18 do anexo SSC-7 do Protocolo,

Considerando o seguinte:

(1) Nos termos do artigo 8.º, n.º 4, alínea c), do Acordo de Comércio e Cooperação, o Comité Especializado da Coordenação da Segurança Social («Comité Especializado») está habilitado a adotar recomendações a respeito de qualquer questão prevista no referido acordo, deliberando nas condições estabelecidas no artigo 10.º do Tratado de Comércio e Cooperação.

(2) Nos termos do artigo SSCI.74 do anexo SSC-7 do Protocolo, o Comité Especializado pode adotar outras orientações relativas à aplicação do Protocolo e do seu anexo SSC-7.

(3) As disposições do artigo SSC.11, n.º 1, do Protocolo, que preveem uma exceção à regra geral estabelecida no artigo SSC.10, n.º 3, alínea a), do Protocolo, visam, em especial, evitar, para os trabalhadores, os empregadores e as instituições de segurança social, as complicações administrativas que resultariam da aplicação da regra geral estabelecida no artigo SSC.10, n.º 3, alíneas a), do Protocolo quando o período de emprego ou de atividade por conta própria é de curta duração num Estado diferente do Estado em que a empresa que envia o trabalhador tem a sua sede social ou um local de atividade ou do Estado em que o trabalhador por conta própria exerce normalmente a sua atividade.

(4) Para este efeito, a primeira condição decisiva para a aplicação do artigo SSC.11, n.º 1, alínea a), do Protocolo é a existência de um vínculo orgânico entre o trabalhador e o empregador que o contratou.

(5) A proteção do trabalhador e a segurança jurídica a que este e a instituição em que está inscrito têm direito determinam que sejam dadas todas as garantias quanto à manutenção do vínculo orgânico durante o período de atividade profissional temporária no outro Estado (período de destacamento).

(6) A segunda condição decisiva para a aplicação do artigo SSC.11, n.º 1, alínea a), do Protocolo é a existência de laços entre o empregador e o Estado em que está estabelecido. Por conseguinte, convém limitar a possibilidade de UM período de destacamento no outro Estado unicamente às empresas que exercem habitualmente a sua atividade no território do Estado a cuja legislação o trabalhador destacado continua sujeito, pressupondo, portanto, que apenas são visadas as empresas que exercem habitualmente atividades significativas no território do Estado em que se encontram estabelecidas.

[1] JO L 149, 30.4.2021, p. 10.

(7) Devem ser especificados períodos indicativos para os trabalhadores por conta de outrem e para os trabalhadores por conta própria, sem prejuízo de uma avaliação caso a caso.

(8) Deixa de se poder garantir a manutenção do vínculo orgânico se o trabalhador destacado for colocado à disposição de uma terceira empresa.

(9) Durante o período de destacamento, é necessário poder efetuar todos os controlos, nomeadamente quanto ao pagamento das contribuições e quanto à manutenção do vínculo orgânico, necessários para evitar uma utilização abusiva das disposições acima mencionadas e garantir uma informação adequada das instâncias administrativas, dos empregadores e dos trabalhadores.

(10) O trabalhador e o empregador devem ser devidamente informados das condições de que depende a manutenção da sujeição do trabalhador destacado à legislação do país de envio.

(11) A obrigação de informação e cooperação recíproca estabelecida no artigo SSC.59, n.º 5, do Protocolo impõe uma série de obrigações às instituições competentes para efeitos da aplicação do artigo SSC.11, n.º 1, do Protocolo,

ADOTOU A PRESENTE RECOMENDAÇÃO:

1) O disposto no artigo SSC.11, n.º 1, alínea a), do Protocolo deve aplicar-se a um trabalhador sujeito à legislação de um Estado (Estado de envio) em virtude do exercício de uma atividade por conta de outrem ao serviço de um empregador e que é enviado, por esse empregador, para outro Estado (Estado de emprego) a fim de aí efetuar um trabalho por conta desse empregador.

   Deve considerar-se que o trabalho é efetuado por conta do empregador no Estado de envio quando esse trabalho é efetuado para esse empregador e subsiste um vínculo orgânico entre o trabalhador e o empregador que o enviou.

   Com vista a determinar se o referido vínculo orgânico subsiste, pressupondo-se, portanto, que se mantém a relação de subordinação do trabalhador ao empregador que o enviou, deve ter-se em conta um conjunto de elementos, nomeadamente a responsabilidade em matéria de recrutamento, contrato de trabalho, remuneração (sem prejuízo de eventuais acordos entre o empregador no Estado de envio e a empresa no Estado de emprego no tocante ao pagamento aos trabalhadores), despedimento e o poder para determinar a natureza do trabalho.

   Para efeitos da aplicação do artigo SSCI.13, n.º 1, do anexo SSC-7 do Protocolo, e a título indicativo, ter estado sujeito à legislação do Estado em que o empregador está estabelecido durante pelo menos um mês pode ser considerado suficiente para preencher o requisito a que se refere a expressão «imediatamente antes do início da sua atividade». Para períodos mais curtos, a avaliação será feita caso a caso, devendo igualmente ser considerados todos os restantes fatores.

   Para determinar, se necessário ou em caso de dúvida, se um empregador exerce habitualmente atividades significativas no território do Estado onde esse empregador se encontra estabelecido, a instituição competente deste último deve examinar todos os critérios que caracterizam as atividades exercidas por este empregador, nomeadamente o lugar da sede da empresa e da sua administração, o efetivo do pessoal administrativo que trabalha no Estado da sede e no outro Estado, o lugar onde os trabalhadores destacados são recrutados e o lugar onde é celebrada a maior parte dos contratos com os clientes, o direito aplicável aos contratos celebrados pela empresa com os seus trabalhadores, por um lado, e com os seus clientes, por outro, bem como o volume de negócios realizado durante um período suficientemente significativo em cada Estado em causa e o número de contratos executados no Estado de envio. Esta lista não é exaustiva, devendo a seleção dos critérios ser adaptada a cada caso específico e ter em conta a natureza real das atividades exercidas pela empresa no Estado onde está estabelecida.

2) a) Entende-se por «teletrabalho transfronteiriço», uma atividade que pode ser realizada a partir de qualquer local e que pode ser exercida nas instalações ou no local de atividade do empregador e que

      — é efetuada num ou mais Estados que não aquele em que se situam as instalações ou o local de atividade do empregador; e

— se baseia nas tecnologias da informação para que mantenha a ligação ao ambiente de trabalho do empregador ou da empresa, bem como às partes interessadas/clientes, e possa, assim desempenhar as funções que lhe são atribuídas pelo empregador ou pelos clientes, no caso dos trabalhadores por conta própria.

b) O termo «enviada por esse empregador» constante do artigo SSC.11, n.º 1, alínea a), do Protocolo deve também aplicar-se aos trabalhadores que tenham o acordo, formal ou informal, do seu empregador para efetuar, por conta do seu empregador, um teletrabalho transfronteiriço durante 100 % do seu tempo de trabalho durante um período temporário, que ocorre de forma aleatória e não faz parte do padrão de trabalho habitual. Nessas situações, teriam de ser cumpridas as outras condições para um período de destacamento estabelecidas no artigo SSC.11 do Protocolo e no artigo SSCI.13 do anexo SSC-7 do Protocolo.

3) Para efeitos da aplicação do artigo SSCI.13, n.º 3, do anexo SSC-7 do Protocolo, o cumprimento dos requisitos no Estado em que a pessoa se encontra estabelecida é avaliado com base em critérios como a utilização de escritórios, o pagamento de impostos, ser titular de uma carteira profissional e de um número de IVA ou estar inscrito em câmaras de comércio ou organizações profissionais. A título indicativo, o exercício de uma atividade durante pelo menos dois meses pode ser considerado bastante para cumprir o requisito a que se refere a expressão «durante algum tempo antes da data em que pretende beneficiar das disposições desse artigo». Para períodos mais curtos, a avaliação será feita caso a caso, devendo igualmente ser considerados todos os restantes fatores.

4) a) Nos termos do disposto no ponto 1 da presente recomendação, o artigo SSC.11, n.º 1, alínea a), do Protocolo deve continuar a ser aplicável ao trabalhador destacado se o trabalhador destacado, enviado por uma empresa do Estado de envio para uma empresa do Estado de emprego, também for enviado para uma ou mais empresas desse mesmo Estado de emprego, desde que o trabalhador continue a exercer a sua atividade por conta da empresa que o enviou. Tal pode ser o caso, particularmente, se a empresa enviou o trabalhador para um Estado-Membro a fim de aí trabalhar, sucessiva ou simultaneamente, em duas ou mais empresas situadas no mesmo Estado. O elemento essencial e decisivo é que o trabalho continue a ser realizado por conta da empresa de envio.

Os períodos de destacamento para diferentes Estados que se sucedam imediatamente devem, em cada caso, dar origem a um novo período de destacamento na aceção do artigo SSC.11, n.º 1, alínea a), do Protocolo.

b) Uma breve interrupção das atividades do trabalhador destacado junto de uma empresa do Estado de emprego, independentemente das razões (férias, doença, formação na empresa de envio, etc.) não deve ser considerada uma interrupção do período de destacamento na aceção do artigo SSC.11, n.º 1, alínea a), do Protocolo.

c) 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 antes de transcorridos pelo menos dois meses desde o termo do período de destacamento anterior. A derrogação deste princípio é, contudo, admissível em circunstâncias específicas.

5) As disposições do artigo SSC.11, n.º 1, alínea a), do Protocolo não devem aplicar-se ou devem deixar de se aplicar, em especial:

a) Se a empresa para a qual o trabalhador foi enviado o colocar à disposição de outra empresa no Estado em que ela está situada;

b) Se o trabalhador enviado para um Estado-Membro for colocado à disposição de uma empresa situada noutro Estado;

c) Se o trabalhador tiver sido recrutado num Estado para ser enviado por uma empresa situada num segundo Estado para uma empresa de um terceiro Estado.

6) a) A instituição competente do Estado a cuja legislação a pessoa em causa continua sujeita nos termos do artigo SSC.11, n.º 1, alínea a), do Protocolo, nos casos previstos na presente recomendação, deve informar devidamente o empregador e o trabalhador em causa das condições de que depende a continuação da sujeição do trabalhador destacado à sua legislação. Assim, o empregador deve ser informado da possibilidade de controlos durante o período de destacamento para verificar se esse período não terminou. Esses controlos podem incidir, nomeadamente, sobre o pagamento das contribuições e sobre a manutenção do vínculo orgânico.

A instituição competente do Estado de estabelecimento da pessoa em causa, a cuja legislação o trabalhador por conta própria continua sujeito nos termos do artigo SSC.11, n.º 1, alínea b), do Protocolo, deve informar devidamente o mesmo das condições de que depende a manutenção da sujeição do trabalhador à sua legislação. A pessoa em causa deve assim ser informada da possibilidade de controlos durante o período de exercício da atividade temporária no Estado de atividade, para verificar se as condições de exercício de tal atividade não sofreram alterações. Estes controlos podem incidir, nomeadamente, sobre o pagamento das contribuições e sobre a manutenção da infraestrutura necessária ao prosseguimento da sua atividade no Estado de estabelecimento.

b) Além disso, o trabalhador destacado e o seu empregador devem informar a instituição competente do Estado de envio de qualquer alteração que ocorra durante o período de destacamento, nomeadamente:

— se o período de destacamento solicitado acabou por não ocorrer,

— se a atividade foi interrompida em circunstâncias diferentes das previstas no ponto 4, alínea b), da presente recomendação,

— se o trabalhador destacado foi afetado pelo seu empregador a outra empresa do Estado de envio, nomeadamente em caso de fusão ou de transferência da empresa.

c) A instituição competente do Estado de envio deve comunicar à instituição do Estado de emprego, se for esse o caso e a pedido, as informações mencionadas no ponto 6, alínea b), da presente recomendação.

d) As instituições competentes do Estado de envio e do Estado de emprego devem cooperar na realização dos controlos acima referidos, bem como em caso de dúvidas quanto à aplicabilidade do artigo SSC.11, n.º 1, do Protocolo.

7) As instituições competentes devem avaliar e acompanhar as situações abrangidas pelo artigo SSC.11, n.º 1, do Protocolo. Em particular, os critérios considerados para avaliar se um empregador exerce habitualmente as suas atividades no território de um Estado, se se mantém um vínculo orgânico entre um trabalhador e uma empresa ou se um trabalhador por conta própria mantém a infraestrutura necessária ao exercício da sua atividade num Estado, devem ser aplicados de forma constante e igual em situações idênticas ou equivalentes.

8) O Comité Especializado deve favorecer a cooperação entre as instituições competentes dos Estados com vista à aplicação do disposto no artigo SSC.11, n.º 1, do Protocolo, bem como o intercâmbio de informações, de experiências e de boas práticas relativamente à determinação e à graduação dos critérios de avaliação das situações, no que se refere às empresas e aos trabalhadores, e às medidas de controlo adotadas. Para este efeito, pode elaborar progressivamente, para utilização de autoridades administrativas, empresas e trabalhadores, orientações adicionais relativas aos trabalhadores destacados e ao exercício por trabalhadores por conta própria de uma atividade secundária fora do seu Estado de estabelecimento.

Feito em Bruxelas, em 5 de junho de 2024.

Pelo Comité Especializado da Coordenação da Segurança Social

Os Copresidentes

Jordi CURELL GOTOR

Ronan O'CONNOR