

Sílvio Filipe Gonçalves Fernandes

**A TRIBUTAÇÃO DOS TRABALHADORES  
TRANSFRONTEIRIÇOS**



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO, HOTELARIA E TURISMO

FARO

2017

Sílvio Filipe Gonçalves Fernandes

**A TRIBUTAÇÃO DOS TRABALHADORES  
TRANSFRONTEIRIÇOS**

Dissertação para a obtenção do grau de mestre no âmbito do mestrado em Fiscalidade,  
ramo da Fiscalidade Internacional

Trabalho efetuado sob a orientação do Professor Doutor Pedro Bastos Rosado



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO, HOTELARIA E TURISMO

FARO

2017

# **A TRIBUTAÇÃO DOS TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS**

## **Declaração de autoria de trabalho**

Declaro ser o autor deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

.....  
Sílvio Filipe Gonçalves Fernandes

## **Direitos de cópia ou *Copyright***

© *Copyright*: Sílvio Filipe Gonçalves Fernandes.

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

*Benjamin Franklin:*  
**“Nada é mais certo neste mundo,  
do que a morte e os impostos”**

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, um agradecimento muito especial aos meus pais, que são sem dúvida o alicerce mais importante da minha vida e também à minha extraordinária irmã, Catarina.

À minha avó materna, a minha segunda mãe, um agradecimento pela sua constante preocupação e apoio incondicional desde o meu primeiro dia de vida.

Em memória do meu tio, José Manuel, e especialmente do meu avô materno, que mesmo tendo partido cedo demais, ficarão para sempre ligados ao meu crescimento e que por esta altura estariam certamente muito orgulhosos.

Uma palavra de gratidão, não menos especial, à minha namorada, Nicole, que embora faça parte da minha vida “apenas” nos tempos mais recentes sempre me apoiou, já desde a licenciatura.

Agradecer ainda, a todos os meus outros familiares mais próximos, que de uma forma ou de outra sempre me apoiaram.

À Professora Doutora Filipa Perdigão, docente da Universidade do Algarve, um muito obrigado pela sua pronta disponibilidade na revisão dos pontos fundamentais.

Por último, mas não menos importante, uma palavra de agradecimento a todos os docentes, que não só ao longo desta etapa, mas em todo o meu percurso académico, partilharam os seus conhecimentos e experiências contribuindo assim para o meu crescimento.

A todos, o meu sincero agradecimento.

## **NOTA PRÉVIA**

Partilhando da mesma opinião que (Gil, 29 de maio de 2014) e, apesar de alguma doutrina, jurisprudência e da própria legislação utilizar o termo, ao longo do trabalho utilizarei a terminologia “trabalhador(es) transfronteiriço(s)” em detrimento de “trabalhador(es) fronteiriço(s)”, por entender que esta ilustra melhor a verdadeira questão abordada e que se prende com a necessidade de transposição de fronteiras enquanto que, a segunda expressão pode ser erroneamente entendida como reportando-se aos trabalhadores que exercem a sua atividade profissional na própria fronteira.

## RESUMO

### A TRIBUTAÇÃO DOS TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

Sílvio Filipe Gonçalves Fernandes

Consideram-se trabalhadores transfronteiriços aqueles que exercem uma atividade, por conta própria ou por conta de outrem, no território de um Estado-Membro diferente daquele em que residem, regressando a este último todos os dias ou, pelo menos, uma vez por semana.

O tema assume no presente particular importância, devido à internacionalização das empresas portuguesas. A grande recessão de 2008, que ainda hoje se faz sentir, após a crise financeira internacional, veio elevar ainda mais o histórico de um país com grande tradição na emigração, daí esta opção de desenvolvimento de um tema útil à sociedade em geral.

Trata-se de um assunto complexo que implica não só uma abordagem da fiscalidade, mas também da parafiscalidade (Segurança Social - destacamentos) e até, do Direito do Trabalho (mobilidade internacional).

Procurando simplificar todas as questões complexas com que se depara um trabalhador que vive num Estado diferente daquele onde exerce a sua atividade profissional, apresentarei uma compilação quer da legislação nacional, quer ao nível da UE (União Europeia), exemplificando sempre que possível e aplicável.

O principal objetivo será o de compreender que respostas dará, por um lado, o sistema fiscal e por outro a Segurança Social fazendo sempre o paralelo com a UE.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalhadores Transfronteiriços, Por conta própria ou por conta de outrem, Segurança Social, Destacamentos, União Europeia, Sistema Fiscal.

## **ABSTRACT**

### **THE TAXATION OF CROSS-BORDER WORKERS**

Sílvio Filipe Gonçalves Fernandes

Cross-border workers are those who are employed or self-employed in the territory of a Member State other than that in which they reside, returning to the latter every day or at least once a week.

This issue is of particular importance because of the internationalization of Portuguese companies. The great recession of 2008, which is still felt today, after the international financial crisis, has further raised the record of a country with a long tradition of emigration, hence this option to develop a useful topic for society in general.

This is a complex subject, which involves not only a tax approach, but also a para-fiscal approach (Social Security - detachments) and even Labour Law (international mobility).

In order to simplify all the complex issues faced by a worker living in a State other than the one in which he or she is employed, I will present a compilation of both national legislation and EU (European Union) legislation, whenever possible and applicable.

The main objective will be to understand what kind of response the tax system on the one hand and Social Security on the other will give, keeping an ongoing comparison with the EU.

**KEYWORDS:** Cross-border Workers, Self-Employed or Dependent Worker, Social Security, Detachments, European Union, Tax System.

# ÍNDICE GERAL

ÍNDICE DE FIGURAS .....	XI
ÍNDICE DE TABELAS.....	XI
LISTA DE ABREVIATURAS .....	XII
<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
1.1. APRESENTAÇÃO .....	1
1.2. JUSTIFICAÇÃO E DELIMITAÇÃO DO TEMA .....	2
<b>2. A LIVRE CIRCULAÇÃO E IGUALDADE DE TRATAMENTO DOS     TRABALHADORES NA UE.....</b>	<b>4</b>
2.1. DIREITO DE CIRCULAR E RESIDIR NA UE .....	4
2.1.1. <i>Por período inferior ou igual a três meses</i> .....	5
2.1.2. <i>Por período superior a três meses</i> .....	6
2.1.3. <i>Residência permanente</i> .....	7
2.1.4. <i>Restrições à livre circulação</i> .....	8
2.2. IGUALDADE DE TRATAMENTO .....	9
2.3. AUTORIZAÇÕES DE TRABALHO.....	11
2.4. RECONHECIMENTO DE QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS .....	12
<b>3. CONCEITOS ESSENCIAIS.....</b>	<b>15</b>
3.1. RESIDÊNCIA FISCAL .....	15
3.1.1. <i>Conceito</i> .....	16
3.1.2. <i>Residência Parcial</i> .....	18
3.1.3. <i>Norma Anti-abuso</i> .....	19
3.1.4. <i>Obrigações declarativas</i> .....	19
3.2. RESIDÊNCIA NO ÂMBITO DA SEGURANÇA SOCIAL .....	21
3.2.1. <i>Critérios para determinar o local de residência</i> .....	22
3.3. ESTABELECIMENTO ESTÁVEL .....	24
3.3.1. <i>Na Convenção Modelo da OCDE (artigo 5.º)</i> .....	25
3.3.2. <i>No Direito Tributário português</i> .....	29
3.4. DUPLA TRIBUTAÇÃO: CONCEITO E IMPACTO .....	31
3.5. CONVENÇÕES PARA EVITAR A DUPLA TRIBUTAÇÃO INTERNACIONAL.....	37
3.5.1. <i>Conceito e âmbito de aplicação</i> .....	37
3.5.2. <i>Formalidades a cumprir</i> .....	39
3.5.3. <i>Tributação dos residentes</i> .....	40
3.5.4. <i>Tributação dos não residentes</i> .....	41
<b>4. TRABALHADORES DESTACADOS.....</b>	<b>45</b>
4.1. CONCEITO .....	45
4.2. PRESSUPOSTOS/REQUISITOS .....	47
4.3. TIPOS DE DESTACAMENTO.....	48
4.4. QUEM TEM DIREITO.....	49

4.5.	LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.....	50
4.5.1.	<i>Regras gerais.....</i>	50
4.5.2.	<i>Exceções à legislação.....</i>	54
4.5.3.	<i>Exercício de atividade em várias empresas.....</i>	55
4.5.4.	<i>Exercício de atividade em vários Estados-Membros.....</i>	56
4.6.	INDÍCIOS DE QUE EXISTE UMA RELAÇÃO LABORAL DIRETA .....	58
4.7.	COMO DEFINIR “PARTE SUBSTANCIAL DA ATIVIDADE” .....	60
4.7.1.	<i>Trabalhadores por conta de outrem.....</i>	60
4.7.2.	<i>Trabalhadores por conta própria.....</i>	61
4.7.3.	<i>Empresa destacante.....</i>	61
4.8.	DIREITOS DO TRABALHADOR DESTACADO .....	63
4.9.	DEVERES/OBRIGAÇÕES/FORMALIDADES A CUMPRIR .....	66
4.9.1.	<i>Pelo trabalhador .....</i>	66
4.9.2.	<i>Pelo empregador .....</i>	67
4.9.3.	<i>Pelo trabalhador ou empregador .....</i>	68
4.9.4.	<i>Penalidades .....</i>	69
4.10.	SITUAÇÕES EM QUE NÃO PODE SER CONSIDERADO DESTACAMENTO .....	70
4.11.	SUSPENSÃO OU INTERRUÇÃO E FIM DO PERÍODO DE DESTACAMENTO.....	71
<b>5.</b>	<b>TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS.....</b>	<b>73</b>
5.1.	CONCEITO .....	73
5.2.	LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.....	75
5.3.	TRIBUTAÇÃO DO RENDIMENTO .....	77
5.3.1.	<i>Convenção Modelo da OCDE: “Artigo 15.º – Rendimentos do emprego”.....</i>	77
5.3.2.	<i>Trabalho dependente e independente .....</i>	78
5.3.3.	<i>Pensões.....</i>	81
5.3.4.	<i>Caso particular: Portugal e Espanha .....</i>	82
5.4.	SEGURANÇA SOCIAL .....	91
5.4.1.	<i>Cobertura da Segurança Social noutros Estados-Membros da UE .....</i>	93
5.4.2.	<i>Acesso aos cuidados de saúde .....</i>	97
5.4.3.	<i>Prestações sociais .....</i>	103
5.4.4.	<i>Documentos portáteis.....</i>	120
5.4.5.	<i>Trabalhador(es) transfronteiriço(s) versus Trabalhador(es) destacado(s).....</i>	121
5.5.	VEÍCULOS .....	122
5.5.1.	<i>Circulação na UE.....</i>	122
5.5.2.	<i>Compra e Venda.....</i>	125
5.5.3.	<i>Matrícula e impostos .....</i>	128
5.6.	ESTATÍSTICAS .....	133
<b>6.</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>138</b>
<b>7.</b>	<b>GLOSSÁRIO .....</b>	<b>140</b>
<b>8.</b>	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>145</b>
8.1.	BASE JURÍDICA .....	145
8.2.	BIBLIOGRAFIA.....	150

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 3.1. - TIPOS DE ESTABELECIMENTO ESTÁVEL: ESQUEMA-RESUMO.....	31
FIGURA 3.2. - TRIBUTAÇÃO DOS NÃO RESIDENTES - REGRAS GERAIS PARA A RETENÇÃO NA FONTE.....	42
FIGURA 3.3. – IMPLICAÇÕES DA APRESENTAÇÃO, OU NÃO, DO MODELO 21 - RFI.....	43
FIGURA 5.1. - A TRIBUTAÇÃO DO RENDIMENTO DOS TRABALHADORES, TENDO POR BASE A CONVENÇÃO CELEBRADA ENTRE PORTUGAL (PT) E ESPANHA (ES).....	86
FIGURA 5.2. - A COBERTURA DE SEGURANÇA SOCIAL E O ACESSO AOS CUIDADOS DE SAÚDE DOS TRABALHADORES.....	100
FIGURA 5.3. - COMPRA DE AUTOMÓVEL NOUTRO PAÍS DA UE.....	127
FIGURA 5.4. - ESPAÇO EURES.....	134
FIGURA 5.5. - PARCERIAS TRANSFRONTEIRIÇAS EURES.....	134

## ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 3.1. - TRIBUTAÇÃO DOS NÃO RESIDENTES VERSUS RESIDENTES - PESSOAS SINGULARES: QUADRO- RESUMO.....	44
TABELA 4.1. - MAPA DAS AJUDAS DE CUSTO.....	64
TABELA 4.2 - COEFICIENTES A APLICAR AOS VALORES DAS AJUDAS DE CUSTO, CONSOANTE AS HORAS DE PARTIDA E DE CHEGADA.....	65
TABELA 5.1. - COBERTURA DA SEGURANÇA SOCIAL – TRABALHAR EM MAIS DE UM PAÍS: CASOS ESPECIAIS .....	95
TABELA 5.2. - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL NOS TERMOS DA COORDENAÇÃO DA SEGURANÇA SOCIAL NA UE: QUADRO-RESUMO.....	96
TABELA 5.3. - DOCUMENTOS PORTÁTEIS: QUADRO-RESUMO.....	120
TABELA 5.4. - TRABALHADOR(ES) TRANSFRONTEIRIÇO(S) VERSUS TRABALHADOR(ES) DESTACADO(S): QUADRO-RESUMO.....	121
TABELA 5.5. - CONTRATOS LABORAIS A TRABALHADORES PORTUGUESES, RESIDENTES EM PORTUGAL, POR PROVÍNCIA, NA GALIZA (DADOS DE 2015).....	136
TABELA 5.6. - PESSOAS FÍSICAS DE NACIONALIDADE ESPANHOLA E RESIDENTES EM ESPANHA, COM REMUNERAÇÕES DECLARADAS NA REGIÃO NORTE DE PORTUGAL, POR DISTRITO (DADOS DE 2015).....	136
TABELA 5.7. - CONTRATOS LABORAIS A TRABALHADORES PORTUGUESES, RESIDENTES EM PORTUGAL, POR PROVÍNCIA. NA GALIZA (DADOS DE 2007 A 2015).....	137
TABELA 5.8. - PESSOAS FÍSICAS DE NACIONALIDADE ESPANHOLA, COM RESIDÊNCIA EM ESPANHA E COM REMUNERAÇÕES DECLARADAS NA REGIÃO NORTE DE PORTUGAL, POR DISTRITO.....	137

## LISTA DE ABREVIATURAS

AT	Autoridade Tributária e Aduaneira
CDT	Convenção para Evitar a Dupla Tributação Internacional
CE	Comunidade Europeia
CESD	Cartão Europeu de Seguro de Doença
CIRC	Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas
CIRS	Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares
CISV	Código do Imposto Sobre Veículos
CIUC	Código do Imposto Único de Circulação
CRCSPSS	Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social
CRP	Constituição da República Portuguesa
DAU	Documento Administrativo Único
DAV	Declaração Aduaneira de Veículos
EEE	Espaço Económico Europeu
EFTA	“ <i>European Free Trade Association</i> ” – Associação Europeia de Comércio Livre
EM	Estado(s)-Membro(s)
EU	“ <i>European Union</i> ” – União Europeia
EURES	“ <i>European Employment Services</i> ” – Serviços Europeus de Emprego
IRC	Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas
IRS	Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Singulares
LGT	Lei Geral Tributária
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OE	Orçamento do Estado
OMS	Organização Mundial da Saúde
RGIT	Regime Geral das Infrações Tributárias
RITI	Regime do IVA nas Transações Intracomunitárias
S.S.	Segurança Social
SNS	Serviço Nacional de Saúde
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TJ	Tribunal de Justiça
TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia
TUE	Tratado da União Europeia
UE	União Europeia

# 1. INTRODUÇÃO

## 1.1. Apresentação

A UE (União Europeia) baseia-se nos princípios do Estado de Direito, ou seja, todas as medidas tomadas pela UE assentam nos Tratados que foram aprovados, voluntária e democraticamente por todos os países pertencentes à mesma.

A legislação da UE assume a forma de Tratados (que instituem a UE e regem o seu funcionamento), Regulamentos, Diretivas e Decisões da UE, que são direta ou indiretamente aplicáveis nos Estados-Membros<sup>1</sup> e que concedem direitos e impõem obrigações não apenas a estes, mas também aos cidadãos e às empresas.

Quanto à jurisprudência da UE é composta por Decisões do TJUE (Tribunal de Justiça da União Europeia), que interpreta a legislação da União.

No que aos trabalhadores transfronteiriços diz respeito, estes são pessoas que trabalham num Estado e vivem noutra, contudo a sua definição pode variar de um campo para outro (por exemplo, do Direito Tributário para o Direito da Segurança Social), porém a definição comunitária no domínio da Segurança Social abrange os trabalhadores assalariados (trabalhadores por conta de outrem) e não assalariados (trabalhadores por conta própria).

Do ponto de vista do Estado de emprego, um trabalhador transfronteiriço enquadra-se na categoria mais ampla de trabalhadores não residentes. De acordo com o artigo 45.º do TFUE (Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia) e o artigo 7.º do Regulamento (CEE) n.º 1612/68, os trabalhadores não residentes (onde se incluem os trabalhadores transfronteiriços) têm o direito de se mover livremente, não podendo “sofrer, em razão da sua nacionalidade, tratamento diferente daquele que é concedido aos trabalhadores nacionais no que respeita a todas as condições de emprego e de trabalho, nomeadamente em matéria de remuneração, de despedimento e de reintegração profissional ou de reemprego, se ficar desempregado”, ou seja, gozam dos mesmos benefícios que os trabalhadores nacionais, desde que a sua situação seja comparável à de um trabalhador residente.<sup>2</sup> Isto é, quando um trabalhador não residente está na mesma

---

<sup>1</sup> A legislação de aplicação direta, é aquela que faz parte integrante do sistema jurídico dos Estados-Membros, que são os principais responsáveis pela sua execução e correta aplicação.

<sup>2</sup> Considera-se existir uma situação comparável (à de um residente), se o não residente auferir uma parte preponderante dos seus rendimentos, ou seja, pelo menos 75% do rendimento total tributável, no país em que exerce a sua atividade. [Cf. Artigo 2.º, n.º 2 da Recomendação da Comissão n.º 94/79/CE].

situação que um trabalhador residente (por exemplo, porque auferir todo ou quase todo o salário nesse Estado), o trabalhador não residente não pode estar sujeito a regras fiscais menos favoráveis no Estado de emprego do que os residentes desse Estado. Portanto, não são válidas as regras que negam a dedução dos custos e despesas a partir de um rendimento tributável, se os custos e despesas estão diretamente ligadas à atividade económica que gerou os rendimentos tributáveis.

Ora, como estes trabalhadores têm a sua residência num Estado diferente daquele(s) onde exercem a sua atividade, relacionam-se com, pelo menos, dois ordenamentos jurídicos distintos, o que torna a sua tributação ainda mais complexa.

Assim, os rendimentos auferidos por um trabalhador transfronteiriço podem ser tributados apenas num ou em ambos os Estados em causa, embora neste último caso, o imposto pago no Estado onde o trabalho é realizado, normalmente, é tido em conta ao determinar o imposto a pagar no Estado da residência, a fim de evitar a dupla tributação (aplica-se o chamado “método do crédito de imposto”).

Todavia, tendo em conta a dupla atribuição de deduções ou de outros benefícios fiscais o “Estado-Membro da residência de uma pessoa singular pode não atribuir as deduções ou outros benefícios fiscais que concede normalmente aos residentes, se esta pessoa singular beneficiar de deduções ou outros benefícios fiscais idênticos ou similares no Estado-Membro que tributa os seus rendimentos”.<sup>3</sup>

Em suma, os trabalhadores transfronteiriços são, em princípio, tributados no país em que exercem a sua atividade e a maioria dos Estados-Membros aplica a estas pessoas um regime de tributação diferente do aplicado aos residentes (o denominado “regime dos não residentes”), inclusive, a “Comissão considera que só se justifica um tratamento idêntico ao dos residentes no caso de os não residentes se encontrarem numa situação comparável à dos residentes, isto é, se o não residente auferir uma parte importante dos seus rendimentos no país da sua residência não parece justificar-se impor ao Estado-Membro da atividade que lhe conceda o benefício das deduções”.<sup>4</sup>

## **1.2. Justificação e delimitação do tema**

A conjuntura económica e social que se assiste nos dias de hoje quer a nível nacional quer a nível internacional, que ainda faz refletir a grande recessão de 2008, e também ao

---

<sup>3</sup> Cf. Artigo 3.º da Recomendação da Comissão n.º 94/79/CE.

<sup>4</sup> Cf. Recomendação da Comissão n.º 94/79/CE, comentários ao artigo 2.º, n.º 2.

efeito da globalização a que se tem presenciado, é cada vez mais comum haver mobilidade de “mão de obra”, quer de Portugal para outros territórios, quer em sentido inverso.

Dado este crescimento exponencial do volume de cidadãos que procura soluções além-fronteiras, optei por abordar as questões fiscais e relacionadas com a Segurança Social, com que se deparam aqueles que atravessam todos os dias a fronteira para exercer a sua profissão, na expectativa/necessidade de encontrar uma maior estabilidade pessoal e profissional.

Se é certo que em muitas situações acabam-se por percorrer algumas centenas de quilómetros, atravessando inclusive algumas fronteiras até se encontrar a estabilidade pretendida, também não é menos verdade que às vezes a apenas algumas dezenas de quilómetros, logo no país vizinho, surgem oportunidades que vão de encontro às expectativas previamente traçadas. Ora, em alguns destes casos, seja pelos custos que acarreta uma mudança drástica ou até porque parte do agregado beneficia de alguma estabilidade, acaba-se mesmo por continuar a residir exatamente no mesmo local, mas exercer a profissão do outro lado da fronteira. Esta não é com toda a certeza, uma situação inédita no nosso país, antes pelo contrário, até porque apesar de Portugal fazer fronteira com apenas um país (Espanha), esta é composta por cerca de 1214 quilómetros, sendo mesmo uma das fronteiras mais antigas do mundo.

Deste modo, e tendo o nosso sistema fiscal atingido um grau de complexidade já um pouco elevado para os cidadãos que residem e trabalham apenas no nosso país, maior será o grau de dificuldade em definir o nível de tributação e até mesmo o seu local, nos casos em que a residência do cidadão é num país diferente daquele onde exerce a sua profissão.

Ao longo deste trabalho, procurarei solucionar esta e outras questões simples que quase sempre têm uma resposta bem mais complexa, apresentando diversos exemplos tão práticos quanto possível para que qualquer leitor seja capaz de os compreender.

De modo que, começarei por expor os direitos à livre circulação e igualdade de tratamento dos trabalhadores na UE, apresentando de seguida vários conceitos essenciais no âmbito da tributação como, por exemplo, a questão da residência.

No capítulo seguinte será abordada a figura dos trabalhadores destacados, dada a sua similaridade com o tema principal.

De seguida, analisarei o tema dos trabalhadores transfronteiriços, quer no âmbito do sistema fiscal, da Segurança Social e ainda, da circulação e tributação dos veículos.

Para concluir, irei expor breves estatísticas acerca do tema.

## 2. A LIVRE CIRCULAÇÃO E IGUALDADE DE TRATAMENTO DOS TRABALHADORES NA UE

Antes de analisarmos especificamente o caso dos trabalhadores transfronteiriços, convém tecer algumas considerações acerca da livre circulação e igualdade de tratamento dos trabalhadores na União Europeia.

### 2.1. Direito de circular e residir na UE<sup>5</sup>

“A cidadania da União confere a cada cidadão da União um direito fundamental e individual de circular e residir livremente no território dos Estados-Membros, sujeito às limitações e condições estabelecidas no Tratado (que institui a Comunidade Europeia) e às medidas adotadas em sua execução. (...) O direito de todos os cidadãos da União circularem e residirem livremente no território dos Estados-Membros implica (...) que este seja igualmente concedido aos membros das suas famílias,<sup>6</sup> independentemente da sua nacionalidade”.<sup>7</sup>

Ou seja, este direito de livre circulação dos trabalhadores, que inclui os direitos de circulação e residência, o direito de entrada e de permanência dos membros da família e o direito de trabalhar noutro Estado-Membro da UE e ser tratado da mesma forma que os nacionais desse Estado, constitui um dos princípios fundadores da UE e, “implica a abolição de toda e qualquer discriminação em razão da nacionalidade, entre os trabalhadores dos Estados-Membros”, no que diz respeito ao emprego, à remuneração e demais condições de trabalho”,<sup>8</sup> bem como o direito de se deslocar e fixar residência em qualquer país da UE, assim como o direito de votar e de se apresentar como candidato nas eleições autárquicas no país da UE onde reside, em condições idênticas às dos cidadãos nacionais desse país e, como tal, deve ser reconhecido indiscriminadamente aos

---

<sup>5</sup> Cf. Artigos 45.º e seguintes do TFUE.

<sup>6</sup> A Diretiva 2004/38/CE vem alterar o Regulamento (CEE) n.º 1612/68 em matéria de reagrupamento familiar e torna a definição de «membro da família» (que anteriormente abrangia unicamente o cônjuge, os descendentes diretos com menos de 21 anos ou a cargo e os ascendentes diretos a cargo) extensiva a parceiros com quem o cidadão tenha contraído uma parceria registada, se a legislação do Estado-Membro de acolhimento considerar as parcerias registadas equiparadas ao casamento. Independentemente da sua nacionalidade, estes membros da família do trabalhador têm o direito de residir no mesmo país. [Cf. Artigo 2.º, n.º 2 da Diretiva 2004/38/CE]

<sup>7</sup> Cf. Parágrafos 1 e 5 da Diretiva 2004/38/CE.

<sup>8</sup> O “princípio da não discriminação” entre os trabalhadores da Comunidade implica o reconhecimento a todos os nacionais dos Estados-Membros da mesma prioridade no acesso ao emprego de que beneficiam os trabalhadores nacionais. [Cf. Regulamento (CEE) n.º 1612/68]

trabalhadores “permanentes”, sazonais, transfronteiriços ou àqueles que exerçam a sua atividade aquando de uma prestação de serviços.<sup>9</sup>

De evidenciar que, ao abrigo do acordo UE-Suíça sobre a livre circulação de pessoas, os cidadãos suíços podem viver e trabalhar livremente na UE, com exceção da Croácia, país em que são aplicáveis algumas restrições em matéria de trabalho.

Em síntese, qualquer cidadão português que se desloque para um país da UE, EEE (Espaço Económico Europeu) ou Suíça à procura de trabalho, não tem de solicitar previamente quaisquer vistos de trabalho ou autorizações de residência, uma vez que vigora o princípio da livre circulação de trabalhadores. Neste espaço, beneficia dos mesmos direitos e deveres que os nacionais do país de acolhimento no que respeita ao acesso ao mercado de trabalho e ao apoio dos serviços públicos de emprego.

#### 2.1.1. Por período inferior ou igual a três meses

Quando o período de permanência, no país que não o da residência, seja inferior ou igual a três meses, apenas é necessário ser portador de documento de identificação (Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão) válido, ou seja, não é obrigatório efetuar o registo (para obter um documento que ateste o direito de residência), mas poderá ser feito voluntariamente.

De acrescentar que, qualquer membro da família de um cidadão europeu que vai viver para outro país da UE (por período inferior ou igual a três meses), quer sejam ou não, cidadãos europeus podem também viver nesse mesmo país em condições iguais às do cidadão europeu, isto é, necessitando apenas de documento de identificação válido.

Ou seja, “os cidadãos da União têm o direito de residir no território de outro Estado-Membro por período até três meses sem outras condições e formalidades (...)”, incluindo os membros da sua família, quer sejam ou não cidadãos europeus.<sup>10</sup>

#### **Caso prático:**

- i. John e Mary têm ambos nacionalidade americana, mas vivem em Portugal. A sua filha mais nova nasceu em Portugal e tem nacionalidade portuguesa. Podem os pais continuar a viver e a trabalhar em Portugal?**

Sim, ao abrigo da legislação da UE. Dado que, os pais são os principais responsáveis pela filha, que é uma cidadã europeia, têm direito a residir e a trabalhar em Portugal, uma

---

<sup>9</sup> Cf. Regulamento (CEE) n.º 1612/68 e artigo 45.º do TFUE.

<sup>10</sup> Cf. Artigo 6.º da Diretiva 2004/38/CE.

vez que a não concessão deste direito obrigaria toda a família a deixar a UE. [adaptado - (União Europeia)]

### 2.1.2. Por período superior a três meses

Quando o período de permanência, no país que não o da residência, for superior a três meses, poderá haver a obrigação de se registar junto das autoridades competentes, no país de acolhimento e só o poderá fazer, desde que, disponha de uma cobertura de seguro de doença extensa ao Estado-Membro de acolhimento e além disso:

- a) “Exerça uma atividade assalariada ou não assalariada no Estado-Membro de acolhimento; ou
- b) Disponha de recursos suficientes para si próprio e para os membros da sua família, a fim de não se tornar uma sobrecarga para o regime de Segurança Social do Estado-Membro de acolhimento durante o período de residência (...); ou
- c) Esteja inscrito num estabelecimento de ensino público ou privado, reconhecido ou financiado por um Estado-Membro de acolhimento com base na sua legislação ou prática administrativa, com o objetivo principal de frequentar um curso, inclusive de formação profissional, e disponha (...) de recursos financeiros suficientes para si próprio e para os membros da sua família a fim de evitar tornar-se uma sobrecarga para o regime de Segurança Social do Estado-Membro de acolhimento durante o período de residência; ou
- d) Seja membro da família que acompanha ou se reúne a um cidadão da União (...).<sup>11</sup>

Neste caso, os familiares do cidadão europeu, quer sejam cidadãos europeus ou não, também podem ir viver com este para o país de acolhimento, na qualidade de seus familiares, sem terem de satisfazer quaisquer outras condições adicionais.

Em resumo, para períodos de permanência superiores a três meses, o Estado-Membro de acolhimento pode exigir que os cidadãos procedam ao respetivo registo, sendo que, os trabalhadores assalariados ou não assalariados não são obrigados a cumprir outras condições, mas os estudantes e os outros cidadãos não ativos como, por exemplo, os reformados, devem dispor de recursos financeiros suficientes para eles próprios e para os membros das suas famílias, a fim de não se tornarem uma sobrecarga para o regime de Segurança Social do país de acolhimento. Isto é, a permanência por mais de três meses

---

<sup>11</sup> Cf. Artigo 7.º da Diretiva 2004/38/CE.

num país da UE depende do facto de se dispor ou não de recursos suficientes para o próprio cidadão europeu e sua família e ainda, de uma cobertura de seguro de doença que seja extensível ao Estado de acolhimento.

### **Casos práticos:**

- i. O João é português e há cerca de 2 anos que todos os meses vai trabalhar uma semana a Espanha, contudo ainda não efetuou o seu registo em território espanhol. Corre o risco de ter que pagar alguma multa?**

Não, porque nenhuma das estadias ultrapassou os três meses. [adaptado - (União Europeia)]

- ii. O João é português e quer ir viver para Espanha durante 1 ano. Pode fazê-lo?**

Sim, ao abrigo da legislação da EU. Contudo, como a sua permanência em território espanhol é por período superior a 3 meses, terá que provar junto das autoridades espanholas que é economicamente independente e que as suas despesas médicas estão cobertas em Espanha. [adaptado - (União Europeia)]

### **2.1.3. Residência permanente**

O direito de residência permanente, noutro país da UE, é automaticamente adquirido, quando durante 5 anos consecutivos, um cidadão da UE tenha residido legalmente noutro país da União, seja como trabalhador assalariado, por conta própria ou como pensionista. Este direito é igualmente aplicável aos familiares de um cidadão europeu, quer sejam europeus ou não, que tenham residido, de forma legal, no país de acolhimento durante 5 anos consecutivos.

No que se refere à contabilização do período de 5 anos consecutivos, este pode ser interrompido sem que se perca a contabilização de residência, no caso de:

- Ausências temporárias (inferiores a seis meses por ano);
- Ausências mais prolongadas para cumprimento de obrigações militares;
- Ausência de 12 meses consecutivos, por motivos importantes, como gravidez ou parto, doença grave, estudos, formação profissional ou destacamento por motivos profissionais noutro país.

A principal vantagem deste direito é o facto de poder permanecer nesse país o tempo que desejar, sem ter que cumprir qualquer tipo de formalidade, mesmo que não trabalhe ou necessite de apoio financeiro.

Em suma, para adquirir o direito de residência permanente, é necessário residir legalmente noutro país da UE por um período de cinco anos consecutivos, aplicando-se de igual modo aos restantes membros da família.

**Casos práticos:**

- i. **O João é português, mas há 6 anos que vive em Espanha. Contudo, todos os anos vem passar o mês de agosto com a sua família que está em Portugal. Quando pode o João requerer o certificado de residência permanente?**

Pode fazê-lo já, dado que vive há pelo menos 5 anos em Espanha e nenhuma das suas ausências em território espanhol excederam seis meses por ano.

- ii. **O João é português e já estava a viver há quatro anos em Espanha quando, por motivos de doença grave, teve de regressar a Portugal, onde permaneceu durante 11 meses para efetuar os devidos tratamentos. Como o período que esteve em Portugal foi superior a seis meses, quando regressar a Espanha, terá que reiniciar o processo de contabilização para obter o direito de residência permanente?**

Não. As ausências por motivos importantes, nomeadamente uma doença grave, com uma duração máxima de 12 meses consecutivos não são tidas em conta no cálculo do período de cinco anos consecutivos de residência necessário para obter o direito de residência permanente. [adaptado - (União Europeia)]

2.1.4. Restrições à livre circulação<sup>12</sup>

O Tratado da UE permite que os EM (Estados-Membros) possam “restringir a livre circulação e residência dos cidadãos da União e dos membros das suas famílias, independentemente da nacionalidade, por razões de ordem pública, de segurança pública ou de saúde pública”,<sup>13</sup> mas “tais razões não podem ser invocadas para fins económicos” e só o podem fazer “nos casos em que tais restrições se aplicam também aos seus próprios nacionais”.

Se for decretada expulsão, o(s) Estado(s)-Membro(s) têm que provar que o comportamento do cidadão constitui uma ameaça grave e essa decisão (de expulsão) deve

---

<sup>12</sup> Cf. Artigos 15.º, 22.º e 27.º a 33.º, todos da Diretiva 2004/38/CE.

<sup>13</sup> As únicas doenças que justificam a restrição da liberdade de circulação de uma pessoa são as que a OMS (Organização Mundial da Saúde) considere como tendo um potencial epidémico.

ser comunicada ao cidadão por escrito, indicando todos os fundamentos da recusa e especificando as vias e prazos de recurso.

Convém assinalar que, em certos países, aplicam-se restrições a cidadãos de Estados-Membros que tenham aderido recentemente à UE.

Em síntese, qualquer cidadão europeu ou os membros da sua família, podem ser excluídos de um país da UE, se o seu comportamento representar uma ameaça real para um dos interesses fundamentais da sociedade.

## **2.2. Igualdade de tratamento**

No que se refere à igualdade de tratamento, “(...) todos os cidadãos da União que, (...) residam no território do Estado-Membro de acolhimento beneficiam de igualdade de tratamento em relação aos nacionais desse Estado-Membro, no âmbito de aplicação do TUE (Tratado da União Europeia). O benefício desse direito é extensível aos membros da família que não tenham a nacionalidade de um Estado-Membro e tenham direito de residência ou direito de residência permanente”.<sup>14</sup>

Portanto, qualquer cidadão da UE, incluindo os seus familiares, que esteja a viver e/ou trabalhar noutro país da UE tem o direito de ser tratado como qualquer cidadão nacional desse país, ou seja, “não pode, no território de outros Estados-Membros, sofrer, em razão da sua nacionalidade, tratamento diferente daquele que é concedido aos trabalhadores nacionais no que respeita a todas as condições de emprego e de trabalho, nomeadamente em matéria de remuneração, de despedimento e de reintegração profissional ou de reemprego se ficar desempregado”, beneficiando também “(...) das mesmas vantagens sociais e fiscais que os trabalhadores nacionais”,<sup>15</sup> com exceção se for titular de uma pensão, porque nesses casos os países da UE podem decidir não conceder, nem ao cidadão europeu nem à sua família, qualquer apoio financeiro durante os primeiros três meses de permanência no país.

Então, “os nacionais de um Estado-Membro que procurem emprego no território de outro Estado-Membro devem aí receber o mesmo apoio que os serviços de emprego deste Estado concedem aos seus nacionais que procuram emprego”<sup>16</sup> e terão igualmente o direito de permanecer no país de acolhimento durante um período suficiente para

---

<sup>14</sup> Cf. Artigo 24.º, n.º 1 da Diretiva 2004/38/CE.

<sup>15</sup> Cf. Artigo 7.º, n.ºs 1 e 2 do Regulamento (CEE) n.º 1612/68.

<sup>16</sup> Cf. Artigo 5.º do Regulamento (CEE) n.º 1612/68.

procurarem trabalho, se candidatarem a um emprego e serem recrutados, inclusive, “são nulas todas e quaisquer cláusulas de Convenção coletiva ou individual ou de qualquer outra regulamentação coletiva respeitantes ao acesso ao emprego, à remuneração e às outras condições de trabalho e de despedimento, na medida em que prevejam ou autorizem condições discriminatórias relativamente aos trabalhadores nacionais de outros Estados-Membros”.<sup>17</sup>

Estas regras são aplicáveis a todos os trabalhadores provenientes de outros Estados-Membros, sejam trabalhadores com contratos por tempo indeterminado, sejam trabalhadores sazonais ou transfronteiriços, sejam prestadores de serviços, no entanto não são aplicáveis aos trabalhadores destacados pois, estes não fazem uso do seu direito de livre circulação, em vez disso, são os empregadores que fazem uso da sua liberdade de prestação de serviços para enviar os seus trabalhadores ao estrangeiro numa base temporária. Os trabalhadores destacados só são protegidos pela Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores (Diretiva 96/71/CE), que prevê determinadas condições mínimas de trabalho no Estado-Membro de acolhimento e, pela correspondente Diretiva de execução (Diretiva 2014/67/UE), de forma a não eliminar a concorrência dos prestadores locais de serviços. (Parlamento Europeu)

A partir da data em que começar a trabalhar (por conta de outrem ou por conta própria) no país de acolhimento, o cidadão europeu tem direito a beneficiar das mesmas prestações sociais de que beneficiam os cidadãos desse país pelo facto de exercer uma atividade no mesmo. Pode também beneficiar de outras vantagens não diretamente ligadas ao emprego como, por exemplo, bilhetes de comboio com desconto, pensões complementares, bolsas de estudo, subsídios de desemprego para filhos à procura do primeiro emprego ou o direito a interpretação num processo judicial.

Em síntese, todos os cidadãos da UE que trabalham noutro país, tal como os seus familiares, têm o direito de ser tratados em pé de igualdade com os nacionais do país de acolhimento, nomeadamente, no que se refere ao direito a procurar trabalho e a receber apoio do serviço nacional de emprego, às condições de trabalho (salário, despedimento, etc.), às prestações sociais e aos benefícios fiscais, às oportunidades de formação, à inscrição em sindicatos e ao exercício dos direitos correspondentes. Portanto, o direito a tratamento igual proíbe todas as formas explícitas de discriminação, bem como quaisquer regras que indiretamente coloquem em situação de desvantagem o cidadão que se desloca

---

<sup>17</sup> Cf. Artigo 7.º, n.º 4 do Regulamento (CEE) n.º 1612/68.

para outro país, que não o da sua nacionalidade. Contudo, as autoridades do país de acolhimento não são obrigadas a conceder benefícios aos cidadãos da UE, que não estejam ativos durante os primeiros três meses da sua residência (no país de acolhimento).

### **Caso prático:**

- i. **O João é português e acaba de chegar a Espanha, para trabalhar. Foi informado pelas autoridades espanholas que para ter acesso aos serviços públicos espanhóis terá de permanecer em Espanha pelo período mínimo de 5 anos consecutivos (período necessário para adquirir residência permanente espanhola). As autoridades espanholas informaram corretamente, o João?**

Não. O João (e todos os seus familiares, mesmo que não sejam cidadãos da UE) tem o direito a beneficiar de tratamento igual ao dos espanhóis (país de acolhimento). Toda e qualquer regra que obrigue a residir no país durante um longo período de tempo antes de poder aceder a um determinado serviço público é ilegal.

### **2.3. Autorizações de trabalho**

Regra geral, os cidadãos europeus não necessitam de uma autorização de trabalho para trabalhar noutro país da UE sendo que, no caso dos trabalhadores independentes, a autorização de trabalho nunca é necessária. Atualmente, fazem parte das exceções a esta regra, a Croácia, o Liechtenstein e a Suíça.

Os cidadãos nacionais da Croácia, devido a diversas disposições provisórias/transitórias (válidas até 30 de junho de 2020), têm que possuir uma autorização de trabalho para trabalhar como assalariados (trabalhadores por conta de outrem) na Áustria, na Eslovénia, em Malta, nos Países Baixos e no Reino Unido pois, os restantes países eliminaram essas restrições transitórias. O mesmo se aplica aos nacionais dos países anteriormente mencionados quando pretendam trabalhar na Croácia, isto é, qualquer cidadão nacional da Áustria, da Eslovénia, de Malta, dos Países Baixos e do Reino Unido que pretenda trabalhar na Croácia necessita de uma autorização de trabalho, para tal.

Em relação ao Liechtenstein, são estabelecidos limites quanto ao número de cidadãos europeus, incluindo os nacionais da Islândia e da Noruega, que podem trabalhar e residir no seu território.

A última exceção é o caso da Suíça, em que os nacionais da Bulgária, da Croácia e da Roménia, necessitam de uma autorização de trabalho (para trabalhar na Suíça).

Recordar que, ao abrigo do acordo UE-Suíça sobre a livre circulação de pessoas, os cidadãos suíços podem viver e trabalhar livremente na UE, com exceção da Croácia, país em que são aplicáveis algumas restrições em matéria de trabalho.

Relativamente aos trabalhadores destacados, por norma não existem quaisquer limitações, contudo a Áustria aplica restrições temporárias em alguns setores aos trabalhadores croatas destacados por empresas (trabalhadores assalariados).

Portanto, regra geral, não é necessária autorização de trabalho para desempenhar funções noutra país da UE sendo que, no caso dos trabalhadores independentes nunca é necessária essa autorização.

#### **2.4. Reconhecimento de qualificações profissionais**<sup>18</sup>

Tal como consagrado no Tratado CE, o direito de exercer atividades económicas noutra Estado-Membro é um direito fundamental e uma das pedras basilares do mercado único, o que permite a mobilidade de empresas e profissionais na UE. Para que essas liberdades sejam colocadas em prática é fundamental que haja harmonização entre as disposições nacionais que regulam o acesso às diferentes profissões e que os diplomas e qualificações profissionais (formação e experiência profissional) emitidos por cada Estado-Membro sejam mutuamente reconhecidos.

De acordo com *Michel Barnier*, Comissário responsável pelo mercado interno, “o reconhecimento das qualificações profissionais (...) contribuirá para tornar a economia europeia mais competitiva, incentivando, ao mesmo tempo, o crescimento e a criação de empregos. Temos de fazer com que os profissionais se possam deslocar mais facilmente para onde existem possibilidades de emprego”. [Bruxelas, 22 de junho de 2011]

Porém, têm surgido vários obstáculos à livre circulação de profissionais na UE pois, os Estados-Membros continuam a poder subordinar juridicamente o acesso a determinadas profissões, apesar do Estado-Membro de acolhimento não poder recusar o acesso à atividade, se o requerente dispuser de qualificações que permitam esse acesso no país de origem. Todavia, se a duração da formação recebida for inferior à do Estado de acolhimento, este pode exigir, adicionalmente, experiência profissional com uma determinada duração e, se a formação for muito diferente, pode exigir um estágio de adaptação ou uma prova de aptidão, à escolha do requerente, exceto se a atividade exigir o conhecimento do direito nacional.

---

<sup>18</sup> Cf. Artigos 26.º e 53.º, ambos do TFUE e Diretiva 2013/55/UE.

Assim sendo, a diversidade dos sistemas jurídicos dos Estados-Membros impede o pleno reconhecimento mútuo dos diplomas e das qualificações, suscetível de garantir de imediato a liberdade de estabelecimento com base num diploma obtido no Estado de origem, pelo que a Diretiva 2005/36/CE (atualizada pela Diretiva 2013/55/UE) veio clarificar essas situações, apesar de não haver uma solução única.

Daqui emerge uma questão importante e que deve ser colocada antes de se iniciar a procura de emprego noutro(s) país(es) que é, saber se a profissão que se pretende exercer e para a qual se está habilitado no país de origem, está ou não regulamentada no país de acolhimento?

Desde logo, importa esclarecer que, as profissões regulamentadas são aquelas, cujo exercício é condicionado a pessoas com determinadas habilitações, que obtiveram aprovação em exames específicos ou que estão inscritas numa ordem profissional como, por exemplo, advogados, contabilistas, professores, engenheiros, médicos, cirurgiões dentistas, veterinários, farmacêuticos e arquitetos. Quanto às outras profissões (que não estão regulamentadas), cabe apenas aos empregadores decidir se o cidadão está, ou não, apto a desempenhar as funções às quais se candidata.

Portanto, se um cidadão europeu pretender exercer uma atividade, noutro país da UE, primeiramente deverá verificar se a profissão que vai exercer está regulamentada no país de acolhimento? Em segundo lugar, deve saber se o seu exercício é apenas temporário (como trabalhador destacado, por exemplo) ou a título definitivo?

Se a profissão estiver regulamentada, no país de acolhimento e o seu exercício seja a título definitivo, é obrigatório o reconhecimento integral das qualificações antes de poder começar a trabalhar, nas mesmas condições que os nacionais e outros residentes do país de acolhimento.<sup>19</sup>

Por outro lado, se essa atividade for exercida apenas temporariamente, não é obrigatório que esteja a exercer a profissão nesse momento (no país de origem), nem precisa do reconhecimento das qualificações, contudo poderá ter que apresentar uma declaração por escrito no país de acolhimento e pode ser solicitada a renovação dessa declaração, anualmente.

---

<sup>19</sup> Atente-se no facto de que, se a profissão não estiver regulamentada no país de origem, é possível que o cidadão não disponha dos diplomas, certificados ou documentos de filiação a uma associação profissional necessários, tendo então de provar por outros meios que exerceu essa profissão durante, pelo menos, dois dos últimos dez anos.

Convém ainda destacar que, o processo de reconhecimento profissional requer, habitualmente, um conjunto de documentação e pode ser moroso (em média, varia entre um a quatro meses). As autoridades competentes podem solicitar cópias autenticadas ou traduções certificadas de determinados documentos essenciais para análise do pedido, tais como certificados que atestem as respetivas habilitações. Estas traduções têm, obrigatoriamente, que ser feitas por um tradutor oficial ou autenticadas por um notário ou advogado. Contudo, as autoridades não podem solicitar traduções certificadas de diplomas referentes a profissões regulamentadas ou de documentos não relacionados com as qualificações.

Em sùmula, qualquer cidadão da UE deve poder exercer livremente a sua profissão em qualquer Estado-Membro. Contudo, a aplicação deste princípio muitas vezes esbarra nos requisitos nacionais de acesso a determinadas profissões, no país de acolhimento.

### 3. CONCEITOS ESSENCIAIS

De seguida apresentarei algumas noções fundamentais no âmbito da tributação tais como são, os conceitos de residência e estabelecimento estável e ainda a questão da dupla tributação pois, é essencial o seu domínio para uma análise mais cuidada relativamente a questões no âmbito do Direito Internacional Fiscal e, por sua vez, dos trabalhadores transfronteiriços.

#### 3.1. Residência Fiscal

A condição de residente supõe a presença física no território de um determinado Estado onde se mantenha uma ligação económica e um certo grau de integração social, contudo o facto de se sair do país para trabalhar não significa, necessariamente, que não se mantenha obrigações perante as autoridades tributárias desse mesmo país.

A residência é hoje, geralmente aceite como constituindo o elemento de conexão que expressa a mais íntima ligação económica entre uma pessoa e um Estado pois, ao abrigo da lei fiscal portuguesa, como em regra sucede em todos os Estados, as pessoas consideradas residentes devem apresentar a sua declaração de rendimentos na qual conste a totalidade dos rendimentos obtidos em território português e no estrangeiro e pagar imposto sobre os mesmos (“princípio da tributação mundial”), isto é, são tributados na sua totalidade todos os rendimentos, independentemente do local onde os mesmos sejam obtidos.

Importa ressaltar que, esta definição (de residente) é feita, unilateralmente, pela lei de cada Estado podendo, por isso, acontecer que um contribuinte seja considerado residente em dois ou mais Estados, acarretando assim com as consequências que daí podem advir, relativas à dupla tributação jurídica. Ainda assim, caso esteja celebrada entre os Estados uma CDT (Convenção para Evitar a Dupla Tributação Internacional), estas estabelecem regras de “desempate” que permitem qualificar um contribuinte como residente apenas em um dos Estados contratantes, quando ambos o consideram como tal. (Almeida Figueiredo)

### 3.1.1. Conceito<sup>20</sup>

De acordo com a legislação portuguesa [artigo 16.º, n.º 1 do CIRS], são consideradas residentes fiscais, em território português, as pessoas que:

- a) “Hajam nele permanecido mais de 183 dias, seguidos ou interpolados, em qualquer período de 12 meses com início ou fim no ano (fiscal) em causa;
- b) Tendo permanecido por menos tempo, aí disponham, num qualquer dia do período referido na alínea anterior, de habitação em condições que façam supor intenção atual de a manter e ocupar como residência habitual;
- c) Em 31 de dezembro, sejam tripulantes de navios ou aeronaves, desde que aqueles estejam ao serviço de entidades com residência, sede ou direção efetiva nesse território;
- d) Desempenhem no estrangeiro funções ou comissões de carácter público, ao serviço do Estado Português” como, por exemplo, “(...) o exercício de funções de deputado ao Parlamento Europeu”. [artigo 16.º, n.º 13 do CIRS]

Regra geral, o último dia de permanência em território nacional determina a cessação da residência [artigo 16.º, n.º 4 do CIRS], contudo considera-se ainda que um sujeito passivo é “(...) residente em território português durante a totalidade do ano no qual perca a qualidade de residente quando se verificarem, cumulativamente, as seguintes condições: [artigo 16.º, n.º 14 do CIRS]

- a) Permaneça em território português mais de 183 dias, seguidos ou interpolados, nesse ano; e
- b) Obtenha, no decorrer desse ano e após o último dia de permanência em território português, quaisquer rendimentos que fossem sujeitos e não isentos de IRS (Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Singulares), caso o sujeito passivo mantivesse a sua qualidade de residente em território português”.

Excetua-se (não são considerados residentes em território português), os casos em que o sujeito passivo demonstre que os rendimentos, a que se refere a alínea b) *supra*, são “(...) tributados por um imposto sobre o rendimento idêntico ou substancialmente similar ao IRS aplicado devido ao domicílio ou residência”: [artigo 16.º, n.º 15 do CIRS]

- a) Noutro Estado-Membro da União Europeia ou do Espaço Económico Europeu (...); ou

---

<sup>20</sup> Cf. Artigos 15.º e 16.º, ambos do CIRS e artigo 4.º da Convenção Modelo da OCDE.

- b) Noutro Estado, não abrangido na alínea anterior, em que a taxa de tributação aplicável àqueles rendimentos não seja inferior a 60% daquela que lhes seria aplicável caso o sujeito passivo mantivesse a sua residência em território português”.

Ou seja, a exceção aplica-se aos casos de migração para os Estados-Membros da UE ou EEE e, ainda, aos países em que a tributação sobre o rendimento não seja inferior a 60% do IRS que seria pago em Portugal.

É também considerado como residente no território português durante a totalidade do ano, o sujeito passivo que, no ano seguinte àquele em que perdeu essa qualidade, tenha voltado a adquirir o estatuto de residente em Portugal. [artigo 16.º, n.º 16 do CIRS]

As definições de residência e ano fiscal podem variar conforme as legislações dos países (também no seio da União Europeia) podendo existir circunstâncias em que a determinação da residência fiscal não seja linear, como por exemplo:

- Se os membros do agregado familiar trabalharem num país diferente, durante o ano fiscal; ou
- Se, um sujeito passivo, tiver trabalhado em três ou mais países diferentes no mesmo ano fiscal.

Pode assim ocorrer que, um mesmo sujeito passivo seja considerado residente fiscal, num mesmo ano, em mais do que um país. Para resolver estes casos, as Convenções de Dupla Tributação (CDT) consagram uma ordem de critérios que permite a resolução do conflito entre as autoridades fiscais dos países envolvidos: [artigo 4.º da Convenção Modelo da OCDE]<sup>21</sup>

- 1º Local da habitação permanente, do sujeito passivo;
- 2º Estado onde, o sujeito passivo, tenha relações pessoais e económicas mais estreitas (centro de interesses vitais);
- 3º Estado em que, o sujeito passivo, permanece habitualmente;
- 4º Estado da nacionalidade do sujeito passivo;
- 5º Se for nacional de ambos os Estados ou não for nacional de nenhum deles, as autoridades competentes dos Estados contratantes resolverão o caso de comum acordo.

---

<sup>21</sup> Sempre que fizermos referência à “Convenção Modelo da OCDE”, ou somente “Convenção Modelo” estamos a referir-nos ao Modelo de Convenção Fiscal da OCDE - “*Model Tax Convention on Income and on Capital, OECD*”.

**Nota:** Se a aplicação do primeiro critério não for conclusiva, passa-se ao segundo e assim sucessivamente.

Em matéria de fiscalidade não existe legislação aplicável ao nível da UE e EEE que regule o modo como os trabalhadores e candidatos a emprego devem ser tributados. Assim, independentemente dos países envolvidos, deve-se consultar as respetivas legislações nacionais e, sempre que existam, as Convenções ou acordos fiscais bilaterais, aplicáveis entre Portugal e o(s) outro(s) país(es) envolvido(s), para evitar a dupla tributação de rendimentos e património.

Podemos então concluir que, os residentes são sujeitos a imposto por obrigação pessoal ou ilimitada – isto é, independentemente da origem ou fonte dos rendimentos – enquanto que, os não residentes estão sujeitos a imposto por obrigação real ou limitada – ou seja, apenas os rendimentos obtidos em território nacional estão sujeitos a imposto.

### 3.1.2. Residência Parcial

Com a aprovação do OE (Orçamento do Estado) para 2015,<sup>22</sup> foi introduzido o conceito de residência parcial.

A residência parcial permite que o sujeito passivo seja considerado residente em território nacional apenas durante uma parte do ano, desde que: [artigo 16.º, n.º 1 do CIRS]

- Nele permaneça mais de 183 dias, seguidos ou interpolados, em qualquer período de 12 meses com início ou fim no ano fiscal em causa; ou
- Tendo permanecido por um período de tempo inferior a 183 dias, disponha, num qualquer dia do ano, de habitação neste território em condições que façam supor intenção atual de a manter e ocupar como residência habitual.

Preenchendo uma destas condições, o sujeito passivo passa a ser considerado residente em Portugal, desde o primeiro dia do período de permanência em território português,<sup>23</sup> salvo se reunir num qualquer momento do ano as condições para ser considerado residente e no ano anterior foi também considerado residente, caso em que é considerado residente fiscal, em território português, desde o primeiro dia do ano do regresso. [artigo 16.º, n.º 3 do CIRS]

---

<sup>22</sup> Lei n.º 82-E/2014, de 31 de dezembro (OE para 2015).

<sup>23</sup> “(...) considera-se como dia de presença em território português qualquer dia, completo ou parcial, que inclua dormida no mesmo” [artigo 16.º, n.º 2 do CIRS], terminando no “(...) último dia de permanência em território português, salvo nos casos previstos nos n.ºs 14 e 16”. [artigo 16.º, n.º 4 do CIRS]

### 3.1.3. Norma Anti-abuso

“São ainda havidos como residentes em território português as pessoas de nacionalidade portuguesa que deslocalizem a sua residência fiscal para país, território ou região, sujeito a um regime fiscal claramente mais favorável (...)”, no ano da partida e nos quatro anos seguintes, “(...) salvo se o interessado provar que a mudança se deve a razões atendíveis, designadamente exercício naquele território de atividade temporária por conta de entidade patronal domiciliada em território português”. [artigo 16.º, n.º 6 do CIRS]

Todavia, essa condição de residente “(...) subsiste apenas enquanto se mantiver a deslocação da residência fiscal do sujeito passivo para país, território ou região, sujeito a um regime fiscal claramente mais favorável (...), deixando de se aplicar no ano em que este se torne residente fiscal em país, território ou região distinto daqueles” como, por exemplo, se voltar a Portugal. [artigo 16.º, n.º 7 do CIRS]

### 3.1.4. Obrigações declarativas

No caso dos residentes, isto é, sempre que um sujeito passivo seja considerado residente fiscal em Portugal, deve declarar os rendimentos obtidos em Portugal, bem como os obtidos no estrangeiro, isto é, os rendimentos mundiais (“princípio da tributação mundial”), que tenham sido auferidos no decurso do período em que foi considerado residente fiscal em Portugal. [Artigo 15.º, n.º 1 do CIRS]

Por sua vez, no caso dos não residentes, até o primeiro dia de permanência (no ano da chegada a Portugal), ou a partir do último dia de permanência (no ano em que cessa a residência fiscal), apenas devem declarar os rendimentos que, para efeitos de IRS, sejam considerados obtidos em território nacional e para os quais há obrigatoriedade de apresentação de declaração enquanto não residente. [Artigo 15.º, n.º 2 do CIRS]

“Sempre que, no mesmo ano, o sujeito passivo tenha, em Portugal, dois estatutos de residência, deve proceder à entrega de uma declaração de rendimentos relativa a cada um deles, sem prejuízo da possibilidade de dispensa, nos termos gerais”. [artigo 57.º, n.º 6 do CIRS]

No caso dos sujeitos passivos que são considerados residentes em Portugal e que obtenham rendimentos tributados noutra país, têm direito a um “crédito de imposto”, devendo para o efeito preencher o Anexo J (rendimentos obtidos no estrangeiro) da Declaração Modelo 3 de IRS, a qual deve ser acompanhada do comprovativo da liquidação final do imposto pago no estrangeiro, documento esse emitido pela autoridade

fiscal do país em causa. Se a declaração for entregue pela internet, o referido documento deverá ser enviado ao Serviço de Finanças da área do domicílio fiscal do sujeito passivo. Normalmente, será também necessário apresentar:

- O certificado de residência fiscal, sempre que seja necessário fazer prova, junto de autoridades fiscais de outros Estados, da residência em Portugal para efeitos fiscais, seja para beneficiar de uma isenção, de uma dispensa de retenção na fonte ou de uma redução de taxa relativa a rendimentos auferidos nesses Estados, seja para documentar um pedido de reembolso de imposto retido nesses Estados (este certificado apenas é válido para o período fiscal nele identificado);
- O certificado/pedido de reembolso de imposto pago em Portugal, quando o sujeito passivo obteve rendimentos em Portugal e tem a sua residência fiscal noutro país.

É de evidenciar que, “os não residentes que obtenham rendimentos sujeitos a IRS, bem como os que, embora residentes em território nacional, se ausentem deste por um período superior a seis meses devem, para efeitos tributários, designar uma pessoa singular ou coletiva com residência ou sede em Portugal para os representar perante a AT (Autoridade Tributária e Aduaneira) e garantir o cumprimento dos seus deveres fiscais”, contudo essa nomeação é “(...) meramente facultativa, em relação a não residentes de, ou a residentes que se ausentem para, Estados-Membros da União Europeia ou do Espaço Económico Europeu (...)”.<sup>24</sup> Em caso de incumprimento, é aplicada coima de valor variável entre 75 e 7500 euros. [artigo 124.º, n.º 1 do RGIT]

É, também, obrigatória a comunicação do domicílio fiscal do sujeito passivo à AT, no prazo de 60 dias, sendo ineficaz essa mudança enquanto não for comunicada [artigo 19.º, n.ºs 3, 4 e 5 da LGT]. Em caso de incumprimento aplica-se coima variável entre 150 e 3750 euros [artigo 117.º, n.º 1 do RGIT], sendo que “a administração tributária poderá retificar oficiosamente o domicílio fiscal dos sujeitos passivos se tal decorrer dos elementos ao seu dispor”. [artigo 19.º, n.º 9 da LGT]

---

<sup>24</sup> Cf. Artigo 130.º do CIRS; artigo 19.º n.ºs 6, 7 e 8 da LGT e artigo 126.º do CIRC.

### **3.2. Residência no âmbito da Segurança Social**<sup>25 26</sup>

O artigo 1.º, nas alíneas j) e k), do Regulamento (CE) n.º 883/2004, distingue “residência” de “estada”. Residência é o lugar em que a pessoa reside habitualmente, enquanto que, “estada” caracteriza-se pelo seu carácter temporário e pela intenção da pessoa em causa regressar ao seu local de residência logo que o objetivo inerente a essa estada esteja cumprido e ainda, o facto da “estada” exigir a presença física da pessoa em questão fora do seu local habitual de residência.

O TJ (Tribunal de Justiça) deliberou que o Estado-Membro de residência nessa aceção é o “Estado em que as pessoas interessadas residem habitualmente e no qual também se encontra o centro habitual dos seus interesses”.<sup>27</sup> Acrescentou ainda que, “neste contexto, importa considerar, em particular, a situação familiar do trabalhador; as razões que o levaram a deslocar-se; a duração e a continuidade da sua residência; o facto de dispor, eventualmente, de um emprego estável; e a intenção de trabalhar, tal como resulta de todas as circunstâncias”.<sup>28</sup>

No entanto, dado que estes dois Regulamentos,<sup>29</sup> relativos à coordenação de sistemas de Segurança Social, não harmonizam, mas apenas coordenam os regimes de Segurança Social dos Estados-Membros, estes podem, em princípio, prever (nas respetivas legislações nacionais) condições complementares para a aquisição do direito a uma prestação específica ou cobertura de um determinado regime de Segurança Social, desde que estes critérios sejam compatíveis com o Direito da União Europeia e, em especial, com o princípio básico da igualdade de tratamento e não discriminação das pessoas migrantes.

Uma vez que, as regras em matéria de legislação aplicável têm por base o princípio de que uma pessoa a quem se aplique os Regulamentos está sujeita à legislação de um

---

<sup>25</sup> Tendo por base, o “Guia prático sobre a legislação aplicável na União Europeia (UE), no Espaço Económico Europeu (EEE) e na Suíça” (Comissão Europeia, dezembro de 2013).

<sup>26</sup> Esta definição aplica-se ao nível da União, ou seja, de forma idêntica, para efeitos da aplicação do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e respetivo Regulamento de aplicação (CE) n.º 987/2009.

<sup>27</sup> O centro habitual dos interesses deve ser determinado com base nos factos, tendo em conta todas as circunstâncias que demonstram a escolha efetiva de uma pessoa quanto ao seu país de residência.

<sup>28</sup> Cf. Parágrafo 29 do processo C-90/97 *Swaddling* [1999] Col. I-1075.

<sup>29</sup> No âmbito da Segurança Social, sempre que se faça referência aos “Regulamentos”, referimo-nos ao Regulamento (CE) n.º 883/2004, relativo à coordenação dos sistemas de Segurança Social e ao Regulamento (CE) n.º 987/2009, que estabelece as modalidades de aplicação do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

único Estado-Membro,<sup>30</sup> pode deduzir-se que essa pessoa só pode ter um local de residência (mas é obrigatório tê-lo, na aceção desses Regulamentos).

### 3.2.1. Crítérios para determinar o local de residência

As regras de resolução de conflitos em matéria da legislação aplicável contidas no Regulamento de base, relativo à coordenação dos sistemas de Segurança Social baseiam-se, essencialmente, no princípio *lex loci laboris*,<sup>31</sup> ou seja, regra geral, qualquer pessoa que exerça uma atividade por conta de outrem ou por conta própria num Estado-Membro está sujeita, primeiramente, à legislação do Estado onde a atividade é efetivamente exercida.

No entanto, aplica-se o princípio *lex domicilii*, isto é, a legislação do país da residência, quando:

- Uma pessoa não exerce uma atividade económica (por exemplo, pensionistas, crianças, estudantes);<sup>32</sup> ou
- Uma pessoa exerce atividades económicas em dois ou mais Estados-Membros ou trabalha para vários empregadores.<sup>33</sup>

“Em caso de divergência entre as instituições de dois ou mais Estados-Membros”, o legislador estabeleceu, no artigo 11.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009, que “estas instituições estabelecem de comum acordo o centro de interesses da pessoa interessada, com base numa avaliação global de todos os elementos disponíveis relacionados com factos relevantes, que podem incluir, conforme o caso”:<sup>34</sup>

- A duração e a continuidade da presença no território do Estado-Membro em causa;
- A natureza e as características específicas de qualquer atividade exercida, em especial o local em que a atividade é habitualmente exercida, a natureza estável da atividade e a duração de qualquer contrato de trabalho;
- A sua situação familiar e os laços familiares;
- O exercício de uma atividade não remunerada;

---

<sup>30</sup> Cf. Artigo 11.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

<sup>31</sup> Cf. Artigo 11.º, n.º 3, alínea a), do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

<sup>32</sup> Cf. Artigo 11.º, n.º 3, alínea e), do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

<sup>33</sup> Cf. Artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

<sup>34</sup> É de destacar que, esta lista de critérios para determinar a residência não é exaustiva.

- No caso dos estudantes, a fonte de rendimentos;
- Situação relativa à habitação, em especial a sua natureza permanente;
- O Estado-Membro em que a pessoa é considerada residente para efeitos fiscais;
- Os motivos da mudança e a vontade da pessoa, tal como resulta de todos os factos e circunstâncias.<sup>35</sup>

Estes critérios, têm em conta elementos relacionados com as características objetivas da residência habitual, tais como a duração e a continuidade da presença no território de um Estado-Membro e elementos que dizem respeito à situação pessoal da pessoa em causa, mas não existe qualquer hierarquia entre os critérios, nem existe um critério preestabelecido suscetível de ser considerado decisivo, devendo cada caso ser apreciado em função das suas características individuais com base numa avaliação global de todos os factos e circunstâncias relevantes, tal como sugere o Regulamento.

Note-se que, uma pessoa que se mude para outro país sem manter quaisquer laços substantivos com o seu país de origem deixa de ser considerada como sendo aí residente, mesmo que pretenda regressar a esse país. Esta disposição aplica-se, por exemplo, quando uma pessoa migrante não deixa qualquer familiar, casa ou apartamento alugado, nem qualquer endereço onde ainda possa ser contactado no país de origem.

Atente-se no facto de muitas das vezes, as instituições limitarem-se a partir do princípio de que o local da residência de uma pessoa corresponde àquele onde essa declarou ter o seu domicílio. Contudo, ainda que essa declaração possa ser considerada um indicador da vontade da pessoa, não é, de modo algum, decisiva e não pode servir de condição de aceitação da residência de uma pessoa num local determinado.

Para concluir, o local da residência de uma pessoa pode ser particularmente difícil de determinar em dois tipos de situações:

- i. No caso de pessoas altamente móveis, que se deslocam frequentemente de um Estado-Membro para outro ou que, simultaneamente, vivem em dois ou mais Estados-Membros (conflito positivo entre um ou mais locais de residência possíveis); e

---

<sup>35</sup> Isto significa que, “os motivos da mudança e a vontade da pessoa” em causa deve ser apoiada por elementos factuais, ou seja, só pode ser tida em consideração se comprovada por factos e circunstâncias objetivos. A mera declaração, segundo a qual uma pessoa considera ou pretende ter a sua residência num determinado local, não é suficiente, embora “a vontade da pessoa” seja determinante em casos de divergência de opiniões entre as instituições de dois ou mais Estados-Membros [artigo 11.º, n.º 2 do Regulamento (CE) n.º 987/2009].

- ii. No caso de pessoas que vivem em condições relativamente instáveis, nomeadamente em alojamento precário, hospital, residência estudantil ou prisão, que podem considerar como temporárias, mas que não têm residência habitual ou endereço permanente noutro lado (conflito negativo em caso de ausência de residência habitual evidente).

### **3.3. Estabelecimento Estável**<sup>36</sup>

O conceito de estabelecimento estável é fundamental no domínio da tributação internacional (Direito Internacional Fiscal) para atenuar ou até mesmo evitar a dupla tributação internacional.

Este conceito determina quais os rendimentos estrangeiros (obtidos por não residentes) que são tributáveis num dado Estado e que nunca o seriam se dependessem da aplicação do princípio da residência, isto é, de uma forma simplista podemos dizer que é um critério utilizado para verificar se existe, ou não, presença suficiente de uma empresa (ou outra pessoa coletiva) num determinado Estado, diferente daquele onde é residente, que aí justifique a sua tributação.

Dado tratar-se de um conceito jurídico, é comum verificar a sua variação entre os vários sistemas jurídicos.

Com a evolução da economia internacional, intensificação das trocas comerciais e sobretudo a internacionalização das empresas, devido a um mundo cada vez mais globalizado, este conceito ganhou ainda mais importância pois, as empresas nacionais de um Estado facilmente se estabelecem noutro Estado, aí obtendo rendimentos que do ponto de vista desse Estado (de estabelecimento) são vistos como fonte de receita tributária pois, são aí gerados.<sup>37</sup> Para que o Estado da fonte (Estado onde os rendimentos são gerados) conseguisse tributar estes rendimentos, que à partida só o seriam no Estado da sede ou direção efetiva da empresa, o legislador fiscal teve que definir um critério específico, que “alargasse” a organização empresarial, para além da sua sede e direção efetiva, tendo para isso fixado o critério do estabelecimento estável.

---

<sup>36</sup> Tendo por base, (Almeida Figueiredo); (Ana Barros e José Carlos Lopes, 2010); (Silva, 11 de Junho de 2013); (XAVIER, 2014) e (Bastos, Maio de 2013).

<sup>37</sup> A prática comercial demonstra que são imensas as empresas que obtêm rendimentos num Estado diferente daquele onde está localizada a sua sede.

Os critérios que definem o que é, efetivamente, um estabelecimento estável estão elencados tanto no Direito Internacional, através do artigo 5.º da Convenção Modelo da OCDE,<sup>38</sup> como também no nosso Direito Interno, através do artigo 5.º do CIRC.

Convém ainda destacar que, podemos estar na presença de um estabelecimento estável real ou pessoal. Em relação ao estabelecimento estável real, este decorre da presença de uma instalação fixa. No que concerne ao estabelecimento estável pessoal, este resulta da representação através de um agente dependente, ou seja, de uma pessoa. (XAVIER, 2014 p. 311 e ss)

É também importante esclarecer que, a presença de um estabelecimento estável em determinado território não faz com que haja, por si só, a obrigação de faturação, uma vez que, esta última decorre das regras estabelecidas na legislação de IVA e o conceito que estamos a analisar é o que consta no Código do IRC [artigo 5.º] e que coincide, em vários aspetos, com a noção presente na generalidade das Convenções.

### **Caso prático:**

- i. Uma empresa portuguesa de construção civil está a realizar trabalhos sobre um imóvel em Espanha, que pertence a um particular. Que imposto(s) haverá a liquidar?**

Para efeitos de IVA, terá de liquidar este imposto em Espanha,<sup>39</sup> mas para efeitos de imposto sobre o rendimento só se considera que existe um estabelecimento estável se a duração do estaleiro de construção, de instalação ou de montagem exceder os 12 meses.<sup>40</sup>

#### **3.3.1. Na Convenção Modelo da OCDE (artigo 5.º)**

A Convenção Modelo da OCDE, no n.º 1 do seu artigo 5.º, define estabelecimento estável como sendo uma “instalação fixa, através da qual a empresa exerça toda ou parte da sua atividade”.

Ora, esta definição exige o preenchimento de três critérios, cumulativos:

- 1) A existência de uma instalação

A expressão “instalação” abrange todo e qualquer local, material ou instalação utilizados no exercício da atividade desenvolvida pela empresa, em exclusividade ou não,

---

<sup>38</sup> A partir do momento que este conceito passou a constar na Convenção Modelo da OCDE, passou também a fazer parte das Convenções celebradas entre os vários Estados.

<sup>39</sup> Cf. Artigo 6.º, n.ºs 6, 7 e 8 do CIVA.

<sup>40</sup> Cf. Artigo 5.º, n.º 3 da CDT celebrada entre Portugal e Espanha.

sendo irrelevante o facto de a empresa ser, ou não, proprietária do local, podendo até situar-se nas instalações de outra empresa. É suficiente que a instalação seja um espaço à disposição da empresa não residente (ainda que não exista da parte desta um direito sobre o mesmo) através do qual execute as suas atividades no país.

2) A instalação deve ser fixa

A instalação deve encontrar-se num local determinado geograficamente, com um certo grau de permanência ou regularidade sob o ponto de vista temporal, ou seja, para além de existir uma ligação a um determinado espaço geográfico é exigida a permanência durante um período de tempo considerável.<sup>41</sup> Então, se as várias atividades da empresa não forem exercidas a partir do mesmo local, não se preenche o requisito da instalação fixa, apesar destas atividades se poderem deslocar em certos projetos de construção, como por exemplo na construção de uma estrada.

Para analisar este requisito temporal, é necessário ter em conta critérios como o da natureza e tipo da atividade desenvolvida e a existência, ou não, de interrupções pois, existem instalações por períodos aparentemente de curta duração e, existem atividades de natureza recorrente que podem e devem ser contabilizadas de forma conjunta, de modo a perfazerem o tempo exigido e, dessa forma, constituírem um estabelecimento estável.

Assim, temos sempre que analisar cada caso concreto tendo em conta as especificidades de cada um, para mais uma vez tentar evitar a evasão fiscal, daí também o “parágrafo 6.1. dos Comentários à Convenção Modelo”,<sup>42</sup> fazer referência a que as interrupções temporárias e também os casos em que instalações são constituídas para serem temporárias, mas acabam por ser utilizadas por um período longo, não fazem cessar a contagem do prazo.

3) É necessário que, através desta instalação fixa seja(m) executada(s) toda(s) ou parte(s) da(s) atividade(s) da empresa

Isto aponta para a necessidade de que a(s) atividade(s) se desenvolva(m) através dessa instalação, que deve ser controlada pela empresa e deve servir a atividade/negócio

---

<sup>41</sup> No caso português, considera-se o período de 6 meses [artigo 5.º, n.º 3 do CIRC], no entanto não é necessário que haja uma ligação ao solo, isto é, que seja um bem imóvel. É suficiente que se mantenha num determinado local.

<sup>42</sup> Sempre que fizermos referência aos “Comentários à Convenção Modelo”, “Comentários à Convenção”, ou ainda, aos “Comentários a um determinado artigo” referimo-nos aos Comentários da Comissão de Assuntos Fiscais aos artigos do Modelo de Convenção Fiscal da OCDE - “*Commentaries on the Articles of the Model Tax Convention on Income and on Capital, OECD*”.

da mesma. Desta forma, estão excluídas as instalações que sirvam somente para armazenamento ou distribuição de mercadorias ou para manutenção de *stocks* destinados a serem utilizados por outra empresa, bem como as instalações fixas que sirvam apenas para publicidade, informação, investigação científica e, quaisquer outras atividades semelhantes com carácter auxiliar.

O n.º 2 do artigo 5.º da Convenção Modelo, exhibe uma lista de exemplos de locais que podem constituir um estabelecimento estável: um local de direção, uma sucursal, um escritório, uma fábrica, uma oficina, uma mina, um poço de petróleo ou gás, uma pedreira ou qualquer outro local de extração de recursos naturais.

Importa alertar que tais exemplos não são estabelecimentos estáveis por si só, pois têm que ser conjugados com os requisitos do artigo 5.º, n.º 1.

Quanto ao n.º 3 do artigo 5.º, prevê que um estaleiro de construção ou de montagem só seja considerado como estabelecimento estável se a sua duração exceder 12 meses.

A contagem deste prazo inicia-se com o começo do trabalho, incluindo os trabalhos preparatórios realizados no país onde vai ser implantada a construção, terminando quando o trabalho for concluído. As interrupções temporárias não afetam a contagem do prazo, assim como tal contagem também não é afetada por situações de subempreitada e projetos que impliquem a deslocação do estaleiro desde que, exista aqui uma coerência geográfica e comercial.<sup>43</sup>

No que respeita ao artigo 5.º, n.º 4 da Convenção Modelo, este prevê um conjunto de exceções de atividades que pelo seu carácter preparatório ou auxiliar estão excluídas do conceito de estabelecimento estável, dado que, só se considera a sua existência quando a sua atividade é uma extensão da função primária da empresa de que faz parte.

O critério utilizado para aferir se uma atividade é auxiliar ou preparatória é perceber se a atividade em questão é, por si só, parte essencial e significativa das atividades da empresa em conjunto, isto porque, pode haver uma instalação fixa, mas não haver estabelecimento estável, por exemplo, quando estejamos perante “instalações utilizadas unicamente para armazenar, expor ou entregar mercadorias pertencentes à empresa”, ou de mercadorias para serem transformadas por outra empresa, ou ainda, quando tal instalação fixa (um escritório, por exemplo) se destine, unicamente, à aquisição de mercadorias ou a reunir informações para a empresa.

---

<sup>43</sup> É frequente a existência de um só estaleiro ainda que, existam vários contratos ou várias pessoas a encomendar a obra, como geralmente acontece aquando da construção de um quarteirão de casas.

Relativamente aos números 5 e 6 do artigo 5.º da Convenção Modelo, salvaguarda-se o caso de uma pessoa, que não seja agente independente,<sup>44</sup> mas atue num dado território por conta de uma empresa e, que tenha e exerça poderes de intermediação e conclusão de contratos que vinculem essa empresa. Nesta situação, independentemente de toda a faturação ser emitida pela sede da empresa, como há um trabalhador que não se limita a angariar clientes, tendo o poder de com eles celebrar contratos definitivos de venda de bens ou prestação de serviços então, considera-se que há um estabelecimento estável nesse território.

Atente-se no facto de que o agente não necessita de ser residente ou ter uma instalação fixa no Estado em que atua.<sup>45</sup> Só não pode é ser considerado agente independente.

Portanto, não se considera que uma empresa tem um estabelecimento estável, num Estado, quando a sua atividade é exercida através de um corretor, um comissário geral ou por um outro agente independente, que seja jurídica e economicamente independente da empresa e atue em nome desta no âmbito da sua própria atividade comercial e/ou financeira porque, embora concluam operações em nome da empresa, atuam no âmbito da sua própria atividade e não são dependentes da empresa.

No que respeita ao n.º 7 do artigo 5.º, este alerta para o facto de uma sociedade que faça parte de um grupo de sociedades não ser, por si só, um estabelecimento estável de outra sociedade do grupo, porque cada sociedade goza de independência fiscal, mesmo que a sociedade afiliada seja orientada pela sociedade-mãe. Então, para que seja qualificada como estabelecimento estável, a sociedade-filha terá de preencher os requisitos exigidos no n.º 5 do referido artigo.

De sublinhar ainda que, podem existir vários estabelecimentos estáveis da mesma empresa num mesmo país desde que, cada um deles cumpra os requisitos de existência, expressos no artigo 5.º.

---

<sup>44</sup> Para uma pessoa, singular ou coletiva, poder ser considerada como agente dependente de uma empresa deve preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos: ser dependente da empresa; atuar em sua representação; exercer de forma habitual a atividade (utilizar os seus poderes frequentemente); ter poderes para negociar e concluir contratos em nome da empresa que representa [artigo 5.º, n.º 5 da Convenção Modelo da OCDE], ou seja, o agente tem que estar vinculado a instruções pormenorizadas e a um controlo por parte da empresa que representa. Portanto, no caso de um agente dependente, o risco do negócio está por conta da empresa representada sendo o agente remunerado por um salário fixo, tal como um trabalhador por conta de outrem, sendo também reembolsado dos seus encargos gerais. Por outro lado, se o agente agir de forma livre e autónoma em relação à empresa, é considerado agente independente pois, assume o risco do negócio, podendo receber comissões dos negócios e suportar os encargos gerais da atividade.

<sup>45</sup> Cf. Parágrafo 32 dos Comentários à Convenção Modelo.

Em resumo, um estabelecimento estável é uma extensão de uma empresa que atua noutro país, ou seja, uma parte desta que, sem ter autonomia jurídica, a representa noutro país com carácter de permanência e, através da qual, exerce toda ou parte da sua atividade. Este conceito foi criado, essencialmente, para efeitos de determinação do direito de um Estado contratante tributar os lucros aí obtidos, por uma empresa de outro Estado contratante.<sup>46</sup>

### 3.3.2. No Direito Tributário português

De acordo com o conceito que está em vigor no Direito Interno português, “considera-se estabelecimento estável qualquer instalação fixa através da qual seja exercida uma atividade de natureza comercial, industrial ou agrícola”.<sup>47</sup>

Portanto, podemos verificar que existem grandes semelhanças entre o conceito que vigora na legislação portuguesa e o que consta na Convenção Modelo da OCDE, que acabamos de analisar, pelo que este último tem vindo a ser adotado nas diversas Convenções bilaterais celebradas por Portugal.

Dada a sua similaridade, vamos apenas elencar as diferenças existentes entre ambas as legislações:

- No que diz respeito ao período necessário para o qual um estaleiro de construção, de instalação ou de montagem constitui um estabelecimento estável, o artigo 5.º, n.º 3 do CIRC estabelece como sendo 6 meses enquanto que, a Convenção Modelo coloca esse prazo nos 12 meses;
- Ainda no artigo 5.º, n.º 3 do CIRC, é possível verificar que o legislador é mais abrangente e coloca a possibilidade de se considerar estabelecimento estável não só um estaleiro de construção, instalação ou de montagem, mas também as atividades de coordenação, fiscalização e supervisão que estejam em conexão com os mesmos;
- No caso de subempreitada, se o subempreiteiro exercer a sua atividade no estaleiro por um período superior a seis meses, também se considera que o subempreiteiro possui um estabelecimento estável, de acordo com o artigo 5.º, n.º 5 do CIRC; e

---

<sup>46</sup> Cf. Artigo 7.º da Convenção Modelo da OCDE.

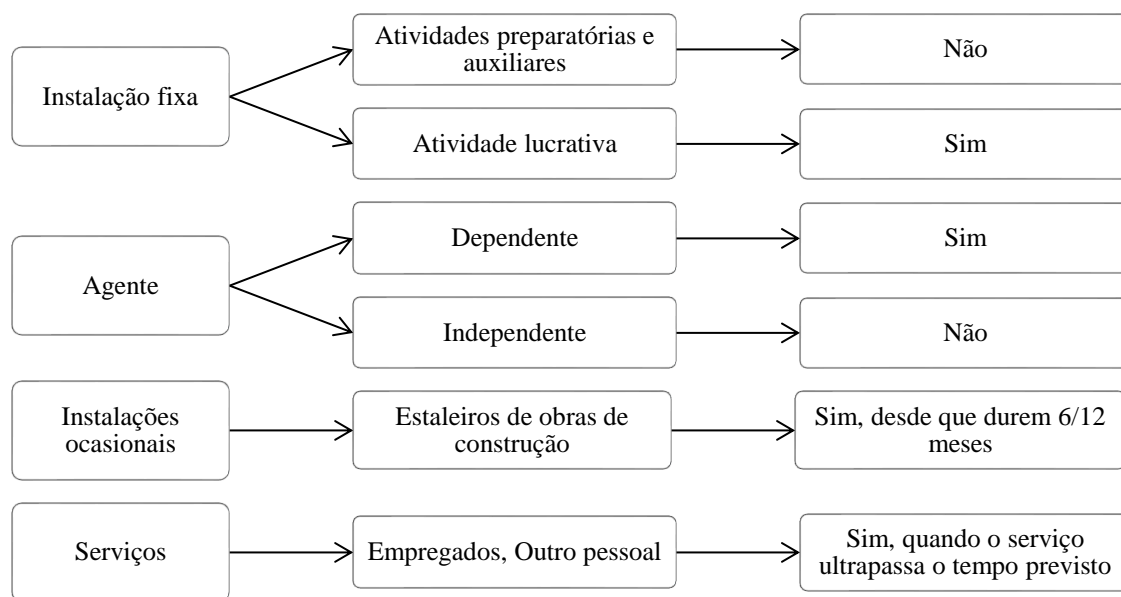
<sup>47</sup> Cf. Artigo 18.º, n.º 2 do CIRS e artigo 5.º, n.º 1 do CIRC.

- Por fim, no que respeita à pessoa que age na qualidade de agente, enquanto na Convenção Modelo, a atuação através de agentes independentes exclui sempre o conceito de estabelecimento estável, desde que o agente atue no âmbito da respetiva atividade, na nossa legislação interna tal só acontece se o agente assumir os riscos do negócio [artigo 5.º, n.ºs 6 e 7 do CIRC].

Por comparação com a Convenção Modelo podemos dizer que o nosso legislador pretendeu alargar o âmbito do conceito de estabelecimento estável, sobretudo a partir do momento em que não limita a existência do estabelecimento estável a um período mínimo, antes optando por fixar o carácter de permanência caso a caso. Esta posição tomada pelo nosso legislador fiscal tem vantagens pois, quanto mais ampliado for o conceito, mais situações inclui e, logicamente, mais rendimentos o Estado obtém através da tributação destes rendimentos que caso estivessem sujeitos à aplicação do princípio da residência nunca seriam tributados (em Portugal). Todavia, esta realidade também tem desvantagens, tais como a fuga de investimentos pois, Portugal é cada vez menos atrativo para empresas não residentes que aqui pretendem investir porque estarão sujeitas a um elevado grau de tributação. (XAVIER, 2014 p. 340 e ss.)

Portanto, uma entidade que pague rendimentos que sejam imputáveis a um estabelecimento estável que uma entidade não residente detenha em Portugal, quando esteja obrigada a fazer retenção na fonte, deve fazê-lo às taxas previstas para os residentes e, não pode ser acionada a eventual Convenção celebrada com o país da residência para dispensar ou reduzir essa retenção na fonte. Do mesmo modo, se uma empresa portuguesa possui um estabelecimento estável, para efeitos de IRC, noutro país, muito provavelmente estará obrigada também a cumprir, nesse país, diversas obrigações declarativas e de pagamento (em imposto sobre o rendimento) relativamente aos rendimentos que sejam imputáveis ao estabelecimento estável. Igualmente, existindo Convenção celebrada com esse Estado, quanto aos rendimentos obtidos pelo estabelecimento estável, a eliminação da dupla tributação apenas será feita no país da residência (Portugal) e pelo método do crédito de imposto previsto no artigo 91.º do CIRC. Ou seja, as normas da Convenção permitem que haja tributação no Estado da fonte dos rendimentos. (Ana Cristina Silva, JN, 11 de Junho de 2013)

**Figura 3.1. - Tipos de estabelecimento estável: Esquema-resumo**



*Fonte:* (Ana Barros e José Carlos Lopes, 2010)

### **3.4. Dupla Tributação: conceito e impacto**<sup>48</sup>

Designa-se por “Dupla Tributação Internacional”, a incidência de impostos equiparáveis em dois ou mais Estados, relativamente a um mesmo sujeito passivo, facto gerador e período de tempo.

Ora, dada a globalização e internacionalização do mundo moderno, as fronteiras deixaram de ser um entrave à circulação de bens, mercadorias, pessoas, serviços, tecnologias e capitais, antes pelo contrário, este fenómeno veio intensificar essa mesma circulação e até mesmo abranger as situações que não exigem qualquer movimentação física, devido à enorme evolução tecnológica, que veio permitir que algumas relações económicas se efetivassem à distância. Por este motivo, assistimos frequentemente à deslocação para o estrangeiro, embora por vezes de forma temporária, de diversos cidadãos como por exemplo, professores, estudantes, desportistas, artistas, o caso dos trabalhadores transfronteiriços ou até mesmo destacados pela sua própria entidade patronal.

Da mesma forma que, o facto sairmos do país para trabalhar não significa, por si só, que não se mantenham obrigações perante as autoridades tributárias portuguesas, quando uma empresa se instala noutra país, quer seja através de uma subsidiária ou de um estabelecimento estável, também está sujeita a ser duplamente tributada, uma vez que,

<sup>48</sup> Tendo por base, (XAVIER, 2014); (Bastos, Maio de 2013) e (Lima Nogueira, 2010).

por força da sua própria soberania fiscal, os Estados podem reclamar o direito de tributar os rendimentos gerados no seu território e, também, os rendimentos mundiais auferidos pelos seus residentes.

Então, se atentarmos no caso de um trabalhador transfronteiriço, como trabalha num Estado e reside noutro, está sujeito a duas autoridades fiscais distintas e, portanto, pode haver um caso de dupla tributação,<sup>49</sup> uma vez que, por um lado tem o Estado da sua residência e por outro o Estado da fonte.

Este facto faz com que, não raras vezes, haja conflito entre as regras fiscais a aplicar em determinada situação, pelo facto do mesmo rendimento ser sujeito a um imposto semelhante em mais do que uma ordem jurídica, originando assim situações de dupla tributação jurídica internacional,<sup>50</sup> no entanto não existe legislação europeia que defina como devem ser tributados os rendimentos dos cidadãos europeus que vivem, trabalham ou permanecem temporariamente noutro país da UE (candidatos a emprego, por exemplo), quer esses rendimentos derivem de salários, pensões, capitais, propriedades, sucessões, doações ou outras fontes.

São as legislações nacionais de cada país e sobretudo os vários acordos bilaterais em matéria de dupla tributação, mais vulgarmente conhecidos por Convenções para Evitar a Dupla Tributação (CDT),<sup>51</sup> que definem o método como devem ser tributados esses rendimentos pois, estes acordos que vários países estabeleceram entre si, vêm definir em que país se é residente fiscal e, ainda, normas específicas destinadas a eliminar a dupla tributação.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> Fala-se aqui de dupla tributação, mas pode facilmente tratar-se de um caso de múltipla tributação quando estamos perante um grupo de empresas multinacional, onde há frequentes transferências de ativos e fundos entre as várias partes do grupo, o que causa o envolvimento das autoridades fiscais dos diversos países. Em rigor, estamos perante um concurso de normas onde o mesmo facto tributário integra a previsão de duas (ou mais) normas tributárias simultaneamente, ficando sujeito a mais do que uma obrigação de imposto. (XAVIER, 2014 p. 31)

<sup>50</sup> Cf. Conceitos de dupla tributação jurídica e económica, no glossário *infra*.

<sup>51</sup> Primeiramente, foi publicada, em 1963, um Modelo para eliminar a dupla tributação do rendimento e do capital, tendo já sido revisto por várias vezes e que se designou por “Convenção Modelo da OCDE”, sendo emitidos os comentários de aplicação desse mesmo modelo, em 1977. Desde então, esse modelo tem sido aplicado na generalidade das Convenções celebradas pelos mais diversos Estados.

<sup>52</sup> Na Convenção Modelo da OCDE, estas normas estão contidas no artigo 23.º-A (Método de isenção integral ou com progressividade (XAVIER, 2014 p. 744)) e artigo 23.º-B (Método de imputação ou do crédito de imposto) e, aplicam-se apenas à dupla tributação jurídica. Quanto à eliminação da dupla tributação económica, a Convenção refere que os Estados “devem fazê-lo através de negociações bilaterais” (Cf. Comentários ao artigo 23.º-A e 23.º-B, parágrafos 1 e 2). Notar ainda que, os artigos 23.º-A e 23.º-B aplicam-se apenas ao Estado da residência pois, é a este que cabe eliminar as consequências de tributar um rendimento já tributado (evitar a dupla tributação).

Regra geral, o país onde se é residente para efeitos fiscais, que por norma é o país onde permanecemos mais de 183 dias (6 meses) por ano, pode tributar o rendimento global, isto é, a totalidade dos rendimentos auferidos em qualquer parte do mundo. Contudo, cada país tem a sua própria definição de “residência fiscal”,<sup>53</sup> significando por isso, que podemos ser considerados residentes fiscais em dois países, fazendo com que ambos possam exigir o pagamento de impostos sobre a totalidade dos rendimentos auferidos (rendimentos globais).

Essa dupla tributação (Estado da residência e Estado da fonte) pode acontecer especialmente se:

- Residir num país da UE e trabalhar noutro (trabalhador transfronteiriço);
- Estiver destacado no estrangeiro (por um curto período);
- Viver e procurar trabalho noutro país da UE para o qual transferiu as prestações de desemprego, a que tem direito no país de origem;
- Estiver a gozar a reforma num país e receber a pensão noutro.

Um cidadão que se encontre em qualquer uma destas situações, continuará sujeito ao regime fiscal do seu país de residência, mas também poderá ter de pagar impostos no outro país (Estado da fonte), mas como já foi referido anteriormente, para além das legislações nacionais existem as Convenções para tentar solucionar este problema. Assim sendo, existem dois métodos que estão previstos na Convenção Modelo e que são utilizados para eliminar ou, pelo menos, atenuar a dupla tributação:

- Em alguns casos, o rendimento auferido no Estado de trabalho (Estado da fonte) é apenas aí tributável, beneficiando de isenção no Estado da residência [Método de isenção – Artigo 23.º-A]; e
- Noutras situações, o montante de imposto pago no país onde o trabalho é exercido será abatido ao imposto a pagar no país da residência – este método é o mais utilizado - [Método do crédito de imposto ou de imputação – Artigo 23.º-B].

Quanto à aplicabilidade do método da isenção [Artigo 23.º-A], em que o Estado da residência deixa de tributar os rendimentos tributáveis no outro Estado, tem duas formas para o fazer: pode ser utilizada a isenção integral ou a isenção com progressividade.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Cf. Conceito de residência fiscal em Portugal – ponto “3.1. Residência Fiscal”, *supra*.

<sup>54</sup> Cf. Parágrafo 14 dos Comentários ao artigo 23.º-A e 23.º-B.

No método da isenção integral o Estado da residência não tem em consideração o valor tributado no outro Estado, procedendo ao cálculo do imposto como se este não fizesse parte do rendimento tributável do sujeito passivo, enquanto que, no método da isenção com progressividade, são contabilizados também os rendimentos do sujeito passivo no outro Estado, mas apenas para fins de cálculo da taxa a que o rendimento tributável remanescente fica sujeito. (XAVIER, 2014 p. 744)

A OCDE, no seu Modelo de Convenção [Artigo 23.º-A], optou pelo método da isenção com progressividade pois, o método da isenção integral permite, em determinadas situações, que o valor do imposto não cobrado pelo Estado da residência seja superior ao valor efetivamente cobrado pelo Estado da fonte dos rendimentos ou, por vezes, o Estado da residência pode isentar certos rendimentos sujeitos a imposto, mesmo quando o Estado da fonte não exerceu o seu direito de tributação, dando origem a uma situação que poderia ser explorada pelos contribuintes.<sup>55</sup>

Por outro lado, o método do crédito de imposto [Artigo 23.º-B] permite que o Estado da residência tribute o rendimento total e só depois conceda um crédito pelo valor já pago no outro Estado.<sup>56</sup> Também neste método existem dois regimes possíveis: o regime da imputação integral e o regime da imputação normal. O primeiro consiste na dedução da totalidade da importância paga como imposto no Estado da fonte. O segundo regime, apesar de também permitir esse crédito, impõe um limite: o menor valor entre o imposto devido calculado às taxas do Estado da residência e do Estado da fonte,<sup>57</sup> ou seja, em qualquer um dos regimes, o Estado da residência nunca tem de conceder uma dedução superior ao montante de imposto devido no Estado da fonte.<sup>58</sup>

À semelhança da Convenção Modelo [Artigo 23.º-B], o legislador fiscal português também adotou o método da imputação normal, tendo em vista a eliminação da dupla tributação, portanto, quando exista Convenção celebrada por Portugal, o valor a deduzir não poderá ultrapassar o valor de imposto previamente pago, nos termos da mesma.<sup>59</sup>

---

<sup>55</sup> Cf. Parágrafos 22 e 29 dos Comentários aos artigos 23.º-A e 23.º-B.

<sup>56</sup> Cf. Parágrafo 15 dos Comentários aos artigos 23.º-A e 23.º-B e (XAVIER, 2014 pp. 747-748).

<sup>57</sup> Cf. Parágrafos 29 a 31 dos Comentários aos artigos 23.º-A e 23.º-B.

<sup>58</sup> Cf. Parágrafo 24 dos Comentários ao artigo 23.º-B.

<sup>59</sup> Cf. Parágrafos 29 a 31 dos Comentários aos artigos 23.º-A e 23.º-B; artigo 81.º do CIRS; e artigos 68.º; 90.º, n.º 2, alínea a) e 91.º, todos do CIRC.

Por exemplo, a Convenção para Evitar a Dupla Tributação Internacional celebrada entre Portugal e Espanha, estabelece na alínea a) do n.º 2 do artigo 23.º, o seguinte: *“Quando um residente de Portugal obtiver rendimentos que, de acordo com o disposto nesta Convenção, possam ser tributados em Espanha, Portugal deduzirá do imposto sobre o rendimento desse residente uma importância igual ao imposto pago em Espanha. A importância deduzida não poderá, contudo, exceder a fração do imposto sobre o rendimento, calculado antes da dedução, correspondente aos rendimentos que podem ser tributados em Espanha”*.

Uma última nota para o facto de o regime aplicável às pessoas singulares ser semelhante ao do Código do IRC, significando por isso que as condições acima apresentadas se aplicam de igual modo às pessoas coletivas e às pessoas singulares.

Em síntese, as Convenções têm desempenhado um papel fulcral no que se refere à eliminação ou, pelo menos, atenuação da dupla tributação internacional, que nos nossos dias é cada vez mais frequente dado o fenómeno da globalização e internacionalização e que pode ocorrer pelo facto de mais do que um Estado pretender tributar os mesmos rendimentos ou pelo facto de um mesmo cidadão poder ser considerado residente em mais do que um Estado devido à disparidade, de Estado para Estado, entre este conceito.

### **Casos práticos:**

#### **i. Em que consiste a dedução por dupla imposição internacional? (EURES)**

Quando um residente de um Estado obtiver rendimentos que possam estar submetidos à tributação no outro Estado, o Estado da residência permitirá a dedução do imposto sobre o rendimento desse residente de uma quantia igual à efetivamente paga no outro Estado. Esta dedução não poderá exceder a parte do imposto, calculada antes da dedução, correspondente aos rendimentos que se possam submeter à tributação no outro Estado.

#### **ii. Sou polaco, mas estou a trabalhar na Alemanha. Recebi um pedido da administração fiscal polaca para que declarasse o meu rendimento auferido no estrangeiro, embora já tenha pago os meus impostos na Alemanha. Será que ambos os países podem exigir uma declaração de impostos relativa ao mesmo período e ao mesmo rendimento? (website da União Europeia)**

Sim. Os Estados-Membros são livres de aplicar as regras fiscais e solicitar as declarações de impostos que entenderem, desde que não apliquem os procedimentos

previstos de forma discriminatória. Embora não seja habitual, qualquer país pode exigir uma declaração de rendimentos aos seus cidadãos não residentes. Além disso, o facto de viver e trabalhar num país não significa necessariamente que é residente nesse país na aceção da Convenção fiscal celebrada entre o país em causa e o país de origem.

Em princípio, se viver e trabalhar num país que não seja o país de origem durante mais de 6 meses por ano, será muito provavelmente considerado residente fiscal nesse país, que poderá tributar a totalidade dos rendimentos, ou seja, o salário auferido no país em causa, bem como os rendimentos auferidos em qualquer outro país (dentro e fora da UE). Contudo, se mantiver laços pessoais e económicos fortes com o país de origem, é possível que continue a ser considerado residente fiscal nesse país, mesmo que permaneça menos de 6 meses por ano no seu território.

Se permanecer menos de 6 meses por ano num país que não seja o país de origem, este último continuará, em princípio, a considerá-lo residente fiscal. Nesse caso, o outro país só tributará provavelmente o salário e outros eventuais rendimentos auferidos no seu território, ficando o rendimento auferido a nível mundial sujeito a imposto no país de origem.

**iii. Sou finlandês e estou a gozar a minha reforma em Itália. Poderá a Itália tributar o meu plano de pensão de reforma, para o qual contribuí durante 40 anos na Finlândia?** (*website* da União Europeia)

Tudo depende do disposto no acordo fiscal bilateral celebrado entre a Finlândia e a Itália e da natureza do seu rendimento.

Regra geral, ou seja, ao abrigo da Convenção Modelo da OCDE, as pensões do setor privado só são tributadas no país da residência<sup>60</sup> que, no seu caso, é a Itália. Os rendimentos sob a forma de dividendos provenientes de investimentos poderão ser tributáveis na Finlândia e em Itália, mas nesse caso a Itália deverá permitir, em princípio, que o imposto pago na Finlândia seja deduzido do imposto a pagar em Itália.

---

<sup>60</sup> Cf. Artigo 18.º, n.º 1 da Convenção Modelo da OCDE.

### **3.5. Convenções para Evitar a Dupla Tributação Internacional**

“Até há alguns anos atrás os aspetos relacionados com a expansão da economia eram pouco relevantes no domínio da fiscalidade”, contudo “o aumento das oportunidades de investimento, emprego e prestação de serviços evidenciaram situações com consequências fiscais pouco razoáveis, situações em que a realização de negócios ou operações internacionais implicam o cumprimento de obrigações fiscais nos Estados envolvidos ou até mesmo, uma mesma operação, ou facto tributário, a dar origem a mais do que uma obrigação de tributar”. (Neves (DGCI), Junho 2011)

“Para salvaguardar este tipo de situações e criar alguma segurança aos operadores económicos que pretendem investir em mercados internacionais, os Estados começaram a celebrar entre si acordos ou tratados, que normalmente são denominados por Convenções para Evitar a Dupla Tributação Internacional (CDT).” (Neves (DGCI), Junho 2011)

#### **3.5.1. Conceito e âmbito de aplicação**

As Convenções para Evitar a Dupla Tributação Internacional (CDT) têm um papel preponderante na aplicação da política fiscal internacional de um Estado pois, são um conjunto de normas materiais, de Direito Interno e de Direito Internacional,<sup>61</sup> destinadas a delimitar a competência tributária internacional dos Estados.

As Convenções são bilaterais e, portanto, são celebradas entre dois Estados, sendo por isso, a sua aplicação restrita às “(...) pessoas residentes de um ou de ambos os Estados contratantes”.<sup>62</sup> Em geral, têm como impostos visados, os impostos sobre o rendimento e sobre o Património.<sup>63</sup>

Estes acordos só entram em vigor após um longo percurso que se inicia com as negociações,<sup>64</sup> entre ambos os Estados contratantes e prolonga-se até à sua aprovação, pelos respetivos Estados<sup>65</sup> e posterior ratificação pelo Presidente da República.<sup>66</sup> O

---

<sup>61</sup> O estudo do Direito Tributário Internacional concentra-se naquelas situações quotidianas que mantêm contacto com mais do que uma ordem jurídica capaz de tributá-la.

<sup>62</sup> Cf. Artigo 1.º da Convenção Modelo.

<sup>63</sup> Cf. Artigo 2.º da Convenção Modelo.

<sup>64</sup> O processo de negociação das Convenções compete ao Governo, tal como indica o artigo 197.º, n.º 1, alínea b) da CRP.

<sup>65</sup> Em Portugal, compete à Assembleia da República, conforme artigo 161.º, alínea i) da CRP.

<sup>66</sup> Cf. Artigo 135.º, alínea b) da CRP.

processo é concluído com a sua publicação no Diário da República mediante a forma de decreto<sup>67</sup> e, normalmente, entra em vigor após a troca dos instrumentos de ratificação, na data que ficar estabelecida num artigo da própria Convenção,<sup>68</sup> que será semelhante ao artigo 30.º da Convenção Modelo da OCDE.

De acordo com o artigo 8.º, n.º 2 da CRP, “as normas constantes de Convenções internacionais regularmente ratificadas ou aprovadas vigoram na ordem interna após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português”.

Convém destacar que, pelo “princípio da hierarquia” uma norma superior tem prevalência sobre norma inferior, revogando-a, derogando-a ou tornando-a inaplicável pelo que sendo as Convenções parte integrante do Direito Internacional sobrepõem-se ao Direito Comunitário e ao Direito Interno e pelo “princípio da especialidade” uma norma especial não é revogada por uma norma geral.

Podemos então concluir que, as Convenções constituem um importante instrumento do Direito Tributário Internacional pois, perante a ausência de harmonização legislativa internacional, a fixação da residência em território nacional implica que a totalidade dos rendimentos auferidos pelos nacionais de países terceiros possa ficar sujeita a tributação cá em Portugal, originando uma dupla tributação, a não ser que, um ou ambos os Estados tenham adotado regras unilaterais tendo em vista a eliminação ou redução dessa mesma tributação.<sup>69</sup> Esta situação de dupla tributação, apenas poderá ser evitada através de Convenções celebradas entre os Estados. Assim, estas Convenções permitem que os rendimentos, obtidos em Portugal, por um cidadão estrangeiro oriundo de um país com o qual Portugal tenha celebrada uma CDT,<sup>70</sup> beneficie de taxas de retenção mais baixas.

---

<sup>67</sup> Cf. Artigo 197.º, n.º 2 da CRP.

<sup>68</sup> Cf. Artigo 8.º, n.º 2 da CRP.

<sup>69</sup> Atualmente, em Portugal, tanto o CIRS [artigo 81.º], como o CIRC [artigos 90.º, 91.º e 91.º-A], fazem prever essa situação.

<sup>70</sup> Estão disponíveis, no Portal das Finanças ([www.portaldasfinancas.gov.pt](http://www.portaldasfinancas.gov.pt)), um quadro-resumo da sua aplicação e as próprias Convenções celebradas por Portugal, até à data.

### 3.5.2. Formalidades a cumprir

Lista de formulários (disponíveis em <http://www.portaldasfinancas.gov.pt/>), a preencher e entregar para obter um certificado de residência fiscal (provar o país da residência) e, para poder beneficiar de isenção, no país da residência, pelos impostos já pagos na fonte:

- **Modelo 2 - RFI** - Pedido de Certificado de Residência Fiscal;
- **Modelo 21 - RFI** - Pedido de dispensa total ou parcial de retenção na fonte do imposto português, efetuado ao abrigo da Convenção para Evitar a Dupla Tributação entre Portugal e... (o outro Estado);<sup>71</sup>
- **Modelo 22 - RFI** - Pedido de reembolso do imposto português sobre dividendos de ações e juros de valores mobiliários representativos de dívida, efetuado ao abrigo da Convenção para Evitar a Dupla Tributação entre Portugal e... (o outro Estado);
- **Modelo 23 - RFI** – Pedido de reembolso do imposto português sobre *royalties*, dividendos e juros (exceto dividendos de ações e juros de valores mobiliários representativos de dívida), ao abrigo da Convenção para Evitar a Dupla Tributação entre Portugal e... (o outro Estado);
- **Modelo 24 - RFI** – Pedido de reembolso do imposto português sobre outros rendimentos efetuado ao abrigo da Convenção para Evitar a Dupla Tributação entre Portugal e... (o outro Estado);
- **Modelo 30** - Rendimentos pagos ou colocados à disposição de sujeitos passivos não residentes.

Portanto, temos um formulário para pedido de dispensa total ou parcial de retenção na fonte do imposto português (Modelo 21 - RFI) e outros três para pedido de reembolso (Modelos 22, 23 e 24 – RFI), de acordo com o tipo de rendimento em causa e sua origem.

A prova da residência (é o que se denomina por “ativar a Convenção”), para efeitos da dispensa de retenção na fonte, mediante apresentação do Modelo 21 - RFI, pode ser feita até ao termo do prazo para a entrega do imposto, isto é, até ao dia 20 do mês seguinte sendo que, o formulário de prova tem a validade de um ano, em qualquer caso, a contar

---

<sup>71</sup> Este modelo é utilizado para efetuar o pedido de dispensa de retenção na fonte referente a rendimentos provenientes de dividendos, juros, *royalties*, trabalho independente, trabalho dependente, pensões, remunerações públicas, prestações de serviços e restantes rendimentos.

da data de certificação por parte das autoridades locais do Estado da residência do beneficiário.

A prova dos pressupostos de que depende a dispensa total ou parcial de imposto poderá ser feita fora de prazo, dispensando o substituto tributário do pagamento do imposto e juros compensatórios, sem prejuízo da responsabilidade contraordenacional que lhe for aplicada.

Cabe também ao beneficiário, comunicar à entidade devedora qualquer alteração nos pressupostos de que depende a dispensa.

### 3.5.3. Tributação dos residentes

Recordar que, as pessoas singulares, residentes em Portugal, que obtenham rendimentos no estrangeiro, estão sujeitas a tributação em sede de IRS, em Portugal, sobre a totalidade dos seus rendimentos, incluindo os obtidos fora do território nacional (“princípio da tributação mundial”).<sup>72</sup>

Sempre que o Estado da fonte possa tributar esses rendimentos (obtidos no estrangeiro, por um residente em Portugal), Portugal eliminará a dupla tributação através do método do crédito de imposto, no caso de Portugal ter celebrada Convenção com o Estado da fonte, daí que a inexistência dessa mesma Convenção pode levar a situações de dupla tributação, como já analisamos anteriormente.

Em Portugal, pode ser obtida a eliminação da dupla tributação por força do regime unilateral previsto no artigo 81.º, n.º 1 do CIRS, que é também aplicável aos rendimentos do trabalho dependente, se não for aplicável uma Convenção para Evitar a Dupla Tributação.

Porém, existem rendimentos que quando obtidos por pessoa singular ou coletiva, residente em Portugal, e que obtenha rendimentos num Estado com o qual Portugal tenha celebrada Convenção, serão apenas tributáveis em Portugal, tais como:

- a) Os lucros das empresas e os rendimentos do trabalho independente, quando não sejam imputáveis a um estabelecimento estável ou a uma instalação fixa, situados no Estado da fonte, porque se o forem são aí tributados [artigo 7.º e ex-artigo 14.º da Convenção Modelo];<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> Cf. Artigo 15.º, n.º 1 do CIRS e ponto “3.1. Residência Fiscal”, *supra*.

<sup>73</sup> Notar que, o artigo 14.º já não existe na Convenção Modelo porque foi abolido pela versão de 2000, mas ainda está presente em algumas Convenções (mais antigas). Portanto, sempre que o artigo 14.º esteja presente numa Convenção será esse o aplicado, caso contrário, aplica-se o artigo 7.º.

- b) Os lucros das empresas de navegação [artigo 8.º da Convenção Modelo];
- c) As mais-valias [artigo 13.º da Convenção Modelo];
- d) Rendimentos provenientes de profissões dependentes, pensões, obtidos por professores ou estudantes [artigos 15.º, 18.º e 20.º da Convenção Modelo]; e
- e) Património representado por valores mobiliários [artigo 22.º da Convenção Modelo].

#### 3.5.4. Tributação dos não residentes

Quanto às pessoas singulares, não residentes em Portugal, estão sujeitas a IRS a uma taxa de retenção liberatória de 25%,<sup>74</sup> que incide sobre os rendimentos ilíquidos obtidos em território nacional, nomeadamente, os rendimentos do trabalho decorrentes de atividade nele exercida, incluindo as remunerações dos membros dos órgãos estatutários de entidades residentes ou possuidoras de estabelecimento estável português a quem deva imputar-se o pagamento e os rendimentos de trabalho prestado a bordo de navios e aeronaves, desde que os seus beneficiários estejam ao serviço de entidades com residência, sede ou direção efetiva em território nacional.<sup>75</sup>

Convém destacar que, este regime é limitado pela aplicação das Convenções que, em regra, só admitem a tributação pelo Estado da fonte quando não se verificarem as três condições elencadas no artigo 15.º, n.º 2 da Convenção.

Os sujeitos passivos residentes noutro Estado-Membro da UE ou do EEE com o qual exista intercâmbio de informações em matéria fiscal, quando sejam titulares de rendimentos obtidos em território português que representem, pelo menos, 90% da totalidade dos seus rendimentos relativos ao ano em causa, incluindo os obtidos fora deste território, podem optar pela respetiva tributação de acordo com as regras aplicáveis aos sujeitos passivos não casados residentes em território português.<sup>76</sup>

Os não residentes, que obtenham rendimentos em Portugal, só têm que entregar a Declaração de Rendimentos (Modelo 3, no caso das pessoas singulares e Modelo 22, no caso das pessoas coletivas) se obtiverem rendimentos prediais ou de mais-valias.

---

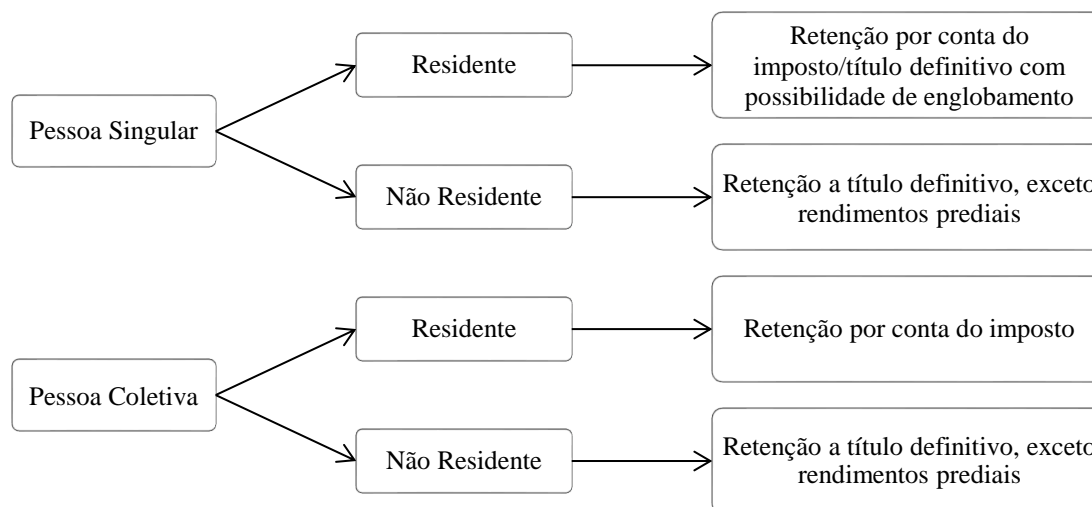
<sup>74</sup> Cf. Artigo 71.º, n.º 4 do CIRS.

<sup>75</sup> Cf. Artigo 2.º; artigo 13.º, n.º 1; artigo 15.º, n.º 2; artigo 18.º, n.º 1, alíneas a), b) e c); e artigo 71.º, n.ºs 1, 4 e 5, todos do CIRS.

<sup>76</sup> Anteriormente (ao OE 2014), esta possibilidade existia apenas para as categorias A, B e H.

### Regras gerais para retenção na fonte

**Figura 3.2. - Tributação dos Não Residentes - Regras gerais para a retenção na fonte**



*Fonte:* (Cardiga, 2015)

### Dispensa total ou parcial de retenção na fonte

As entidades beneficiárias dos rendimentos que, reunindo as condições para beneficiarem de dispensa total ou parcial de retenção na fonte ao abrigo de CDT, não tenham efetuado a necessária prova nos prazos e nas condições estabelecidas, podem solicitar o reembolso total ou parcial do imposto que tenha sido retido na fonte, no prazo de dois anos contados a partir do termo do ano em que se verificou o facto gerador do imposto, mediante a apresentação de um formulário de modelo, aprovado pelo Ministro das Finanças e, quando necessário, deve ser acompanhado de outros elementos que permitam aferir a legitimidade do reembolso.<sup>77</sup> (Neves (DGCI), Junho 2011)

“O reembolso do excesso do imposto retido na fonte deve ser efetuado no prazo de um ano contado da data da apresentação do pedido e dos elementos que constituem a prova da verificação dos pressupostos de que depende a concessão do benefício e, em caso de incumprimento desse prazo, acrescem à quantia a reembolsar juros indemnizatórios calculados a taxa idêntica à aplicável aos juros compensatórios a favor do Estado”.<sup>78</sup> (Neves (DGCI), Junho 2011)

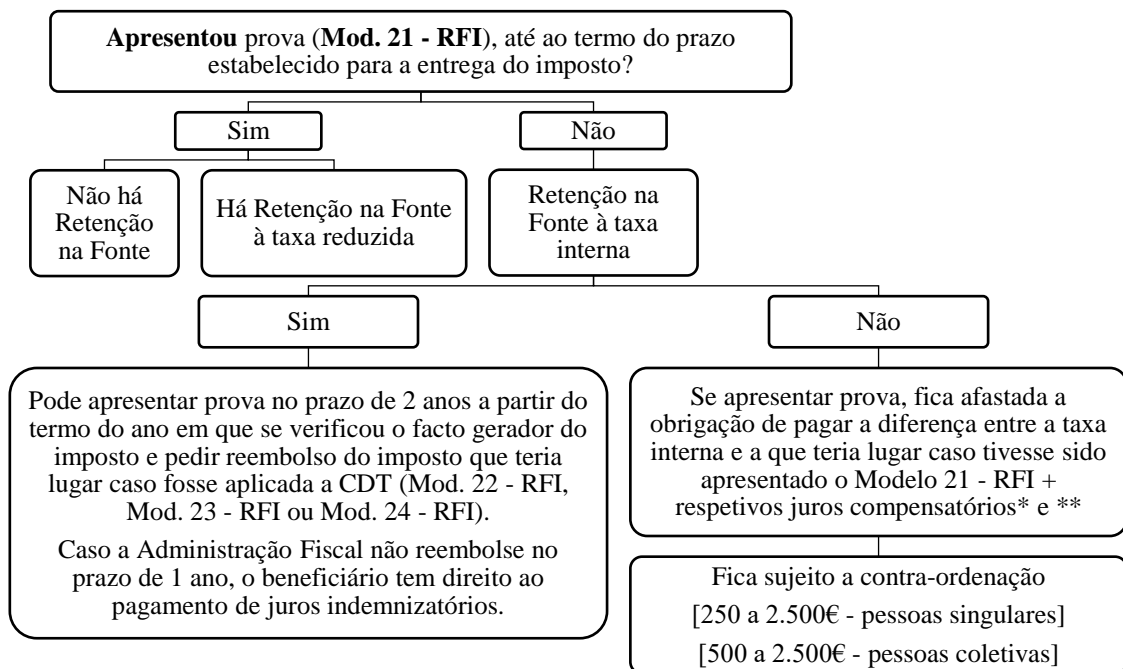
Para suspender ou atenuar a retenção na fonte a não residentes ou solicitar reembolso, deixa de ser obrigatória certificação pelas Autoridades Tributárias estrangeiras no

<sup>77</sup> Cf. Artigo 98.º, n.ºs 7 e 8 do CIRC.

<sup>78</sup> Cf. Artigo 98.º, n.º 9 do CIRC.

certificado Modelo RFI - 21 ou RFI - 24. Pode a certificação ser feita através do preenchimento do Modelo RFI, sem a parte da certificação, acompanhado da certificação de residência fiscal e sujeição a imposto feita por documento externo. Essa certificação tem validade de 1 ano.

**Figura 3.3. – Implicações da apresentação, ou não, do Modelo 21 - RFI**



\* Mesmo relativamente a situações anteriores a 1 de janeiro de 2008.

\*\* Sem prejuízo da coima e juros compensatórios inerentes à taxa que haveria lugar caso fosse apresentada a prova.

*Fonte:* (Cardiga, 2015)

**Tabela 3.1. - Tributação dos não residentes versus residentes - pessoas singulares:  
Quadro-resumo**

	<b>Não Residente</b>	<b>Residente</b>
<b>Sujeição a tributação em Portugal</b>	Sujeito <sup>79</sup>	Sujeito <sup>80</sup>
<b>Sujeição a Retenção na Fonte em Portugal</b>	Sujeito. Taxa de 25%	Sujeito. De acordo com as tabelas em vigor
<b>Tipo de Retenção</b>	Título definitivo	Retenção por conta do imposto
<b>Exigibilidade</b>	Pagamento ou colocação à disposição	Pagamento ou colocação à disposição
<b>Entrega ao Estado</b>	Até ao dia 20 do mês seguinte	Até ao dia 20 do mês seguinte
<b>Possibilidade de atenuação/eliminação da RF</b>	CDT – eliminação	N/A
<b>Apresentação de prova</b>	Modelo 21 – RFI/Certificado	N/A

*Fonte:* (Cardiga, 2015)

<sup>79</sup> Caso a atividade seja exercida em Portugal.

<sup>80</sup> Atividades de elevado valor acrescentado – possibilidade de aplicação do regime dos residentes não habituais – artigo 16.º, n.ºs 8 a 11; artigo 72.º, n.º 6 e artigo 81.º, n.º 4, todos do CIRS e Portaria n.º 12/2010, de 7 de janeiro (tributação à taxa de 20%).

## 4. TRABALHADORES DESTACADOS<sup>81</sup>

Até então, já temos uma noção dos termos que serão usados de ora em diante, contudo ainda antes de passarmos à análise do nosso tema propriamente dito, vamos fazer uma breve exposição acerca dos trabalhadores destacados, visto ser uma temática que em alguns casos pode ser confundida com o tema principal.

Assim, quando aprofundarmos os trabalhadores transfronteiriços estaremos em condições de efetuar o termo de comparação entre ambos os regimes, sempre que seja possível e aplicável.

### 4.1. Conceito

A livre circulação de trabalhadores é uma das liberdades fundamentais garantidas pelo Tratado da União Europeia. (ACT)

Na aceção da Diretiva n.º 96/71/CE, o trabalhador destacado é “qualquer trabalhador que, por um período limitado, trabalhe no território de um Estado-Membro diferente do Estado onde habitualmente exerce a sua atividade”, no entanto um trabalhador também pode ser destacado de um Estado-Membro para outro(s) Estado(s) que não pertença(m) ao Espaço Económico Europeu (EEE). (ACT)

Nos termos do artigo 194.º do Código do Trabalho, um empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, “transferir o trabalhador para outro local de trabalho” se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, porém o empregador deve assumir as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência. Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida. (Cardiga, 2015)

Por exemplo, uma empresa pode conseguir um contrato de prestação de serviços, ou de empreitada, noutro país e para aí enviar os seus trabalhadores para realizar a prestação dos serviços adjudicados. Um trabalhador de uma empresa de trabalho temporário também pode ser colocado ao serviço de um utilizador estabelecido noutro país. Esta prestação de serviços transnacional, em que os trabalhadores são enviados a trabalho para um país diferente daquele em que normalmente exercem a sua atividade, são casos típicos

---

<sup>81</sup> Nesta abordagem serão tidos em conta, essencialmente, os artigos 6.º a 8.º, 108.º e 194.º, todos do Código do Trabalho, Diretiva n.º 96/71/CE e respetiva Diretiva de execução n.º 2014/67/UE e o “Guia prático sobre a legislação aplicável na União Europeia (UE), no Espaço Económico Europeu (EEE) e na Suíça” (Comissão Europeia, dezembro de 2013) e (Instituto da Segurança Social, 10 de abril de 2015), sem prejuízo das disposições consagradas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

de “trabalhadores destacados”. Note-se, no entanto que, esta categoria não inclui os trabalhadores migrantes que se deslocam para outro Estado-Membro para ali procurarem trabalho ou que ali estão empregados. (ACT)

Ou seja, por vezes, um empregador de um Estado-Membro (Estado de destacamento) pretende enviar um trabalhador para trabalhar noutro Estado-Membro (Estado de emprego), ou uma pessoa que normalmente trabalha por conta própria<sup>82</sup> num Estado-Membro (Estado de destacamento) pretende exercer temporariamente a sua atividade noutro Estado-Membro (Estado de emprego). Estes trabalhadores são designados por trabalhadores destacados. (Comissão Europeia, dezembro de 2013)

Esta solução destina-se a evitar alterações frequentes da legislação aplicável no caso de curtos períodos no estrangeiro, razão pela qual está sujeita a um limite temporal. (Comissão, 2011)

Em suma, o destacamento engloba todas as situações em que uma entidade empregadora, com sede e atividade num Estado-Membro, envia um trabalhador, para realizar uma atividade profissional por conta dessa entidade, por um período de tempo limitado (24 meses), para o território de outro Estado diferente daquele em que habitualmente exerce a sua atividade e, ainda, quando um trabalhador que exerça normalmente uma atividade por conta própria num Estado-Membro e que vá exercer uma atividade semelhante<sup>83</sup> noutro Estado-Membro. Em ambos os casos, continuam sujeitos à legislação do primeiro Estado, desde que a duração previsível dessa atividade não exceda os 24 meses. (Brochura - Trabalhar no estrangeiro, 3 de Agosto de 2015)

---

<sup>82</sup> Entende-se como pessoa que exerce normalmente uma atividade por conta própria, aquela que exerce uma parte substancial da(s) sua(s) atividade(s) - (Cf. Ponto «4.7. Como definir “parte substancial da atividade”», *infra*) - no território do Estado-Membro em que está estabelecida e que: [artigo 14.º, n.º 3 do Regulamento (CE) n.º 987/2009]

- i. Exerceu a sua atividade durante algum tempo antes da data em que vai exercer atividade temporária para outro Estado-Membro. Considera-se cumprido esse requisito se, antes da data em que a pessoa pretende ir exercer temporariamente atividade por conta própria noutro Estado-Membro, essa atividade tiver sido exercida durante dois meses no Estado-Membro onde a pessoa se encontra estabelecida.
- ii. Continua a cumprir, no Estado-Membro onde está estabelecida, os requisitos necessários que permitam prosseguir o exercício da sua atividade após o regresso.

Caso as atividades da empresa estejam limitadas à gestão interna, não é considerada uma empresa que “normalmente exerce as suas atividades nesse Estado-Membro”.

<sup>83</sup> Para determinar se é uma “atividade semelhante”, é necessário verificar previamente o trabalho que a pessoa pretende executar, ainda antes da partida do Estado de destacamento. Para isso, o trabalhador por conta própria deve conseguir comprovar o trabalho que irá executar, por exemplo, apresentando os contratos relativos ao trabalho em questão. Regra geral, uma atividade por conta própria no mesmo setor será encarada como uma “semelhante”, mas nem sempre é assim.

## 4.2. Pressupostos/requisitos

Relativamente aos destacamentos, podemos elencar os seguintes pressupostos/requisitos que têm de ser cumpridos: (Cardiga, 2015)

- Liberdade de circulação de trabalhadores e de capital;
- Sujeição a uma só legislação;
- Derrogação ao princípio de sujeição à lei do Estado de execução do trabalho;
- Desburocratização e simplificação de procedimentos;
- O trabalhador destacado mantém a relação laboral com o seu empregador;
- A entidade patronal destacante (empresa) deve manter uma atividade substancial no Estado onde está domiciliada;
- Não se aplica a situações em que uma empresa “cede” trabalhadores aos seus clientes, por longos períodos de tempo, para que estes “usem” os trabalhadores como se fossem os seus efetivos empregadores (*Economic Employer*);
- Podem ser permitidas prorrogações aos destacamentos por acordo dos dois Estados envolvidos, em situações específicas (devem ser requeridas previamente);
- Pode existir a aplicação retroativa de uma legislação, no caso em que a vinculação de um trabalhador a uma legislação seja incorreta;
- Após um destacamento para um Estado, deve ser cumprido um período de “nojo” de 2 meses até haver novo destacamento (no caso de ser para um mesmo país, mesmo destacamento);
- Pode haver prorrogações para o mesmo trabalhador (por exemplo, por motivo de doença durante o destacamento), para conclusão do trabalho;
- As autoridades devem ser avisadas de alterações (fusões entre empresas; conclusão antecipada da obra; a obra ou projeto não se inicia, etc.).

### **4.3. Tipos de destacamento**<sup>84</sup>

O destacamento de trabalhadores abrange as seguintes formas:

- a) Destacamento no âmbito de um contrato celebrado entre a empresa empregadora que destaca e o destinatário da prestação de serviços, localizado em território estrangeiro

Neste caso, é necessário que durante o período de destacamento exista uma relação de trabalho entre a empresa que destaca para o estrangeiro e o trabalhador.

Exemplo: O Joaquim, trabalhador da empresa portuguesa A, é destacado por esta, para a execução de uma obra em França, ao abrigo de um contrato entre a empresa A e a empresa B, estabelecida em território francês.

- b) Destacamento de um trabalhador para outro estabelecimento da mesma empresa

Nesta situação, tem que existir uma relação de trabalho entre a empresa que destaca para o estrangeiro e o trabalhador durante o período de destacamento.

Exemplo: A Rita, trabalhadora da empresa portuguesa H, é por esta destacada temporariamente para o exercício de funções na empresa I, belga, pertencente ao mesmo grupo empresarial.

- c) Destacamento em regime de cedência ocasional

O destacamento em regime de cedência ocasional ocorre quando uma empresa coloca temporariamente o seu trabalhador à disposição de uma outra empresa, com a qual haja coligação, relação societária ou estruturas organizativas comuns, estabelecida no território de outro Estado, mantendo com ele o respetivo contrato de trabalho.

Exemplo: A Gabriela, trabalhadora da empresa portuguesa F, é por esta cedida temporariamente à empresa G, alemã, para a execução de um projeto resultante da colaboração entre ambas as empresas.

---

<sup>84</sup> Cf. (Brochura - Trabalhar no estrangeiro, 3 de Agosto de 2015).

d) Destacamento em regime de trabalho temporário<sup>85</sup>

O destacamento em regime de trabalho temporário acontece quando uma empresa de trabalho temporário contrata um trabalhador e coloca-o à disposição de uma outra empresa estabelecida no território de outro Estado.

Exemplo: O Jorge é contratado pela empresa de trabalho temporário C, para temporariamente exercer uma atividade laboral na empresa D, localizada no Reino Unido.

Em qualquer dos casos, deve existir uma relação de trabalho entre a empresa que destaca e o trabalhador destacado. O trabalhador continua sujeito à direção e autoridade da empresa que o destacou, mantendo-se como seu trabalhador subordinado.

**Nota:** O destacamento supõe sempre um carácter temporal.

#### **4.4. Quem tem direito**<sup>86</sup>

O destacamento pode ser solicitado:

- Pelas empresas (no caso dos trabalhadores por conta de outrem); e
- Pelos trabalhadores independentes.

Tem direito a solicitar/beneficiar do regime de destacamento, qualquer empresa/entidade empregadora que:

- Tenha sede num Estado-Membro (por exemplo, em Portugal);
- Tenha mais de 25% da sua faturação nesse Estado-Membro;
- Esteja a exercer funções há mais de 4 meses;
- Tenha nos seus quadros outro pessoal além do administrativo, no Estado-Membro da sua sede;
- Caso seja uma empresa de trabalho temporário, tenha alvará para o exercício da atividade;
- Tenha uma apólice de seguro de acidentes de trabalho, que abranja o trabalhador no Estado-Membro para onde vai ser destacado, durante todo o período de destacamento.

---

<sup>85</sup> Compete à empresa de trabalho temporário celebrar o contrato de trabalho com as indicações obrigatórias referidas no artigo 181.º, n.º 1 do Código do Trabalho. O contrato de trabalho temporário, celebrado entre o trabalhador destacado e a empresa de trabalho temporário, está sujeito a forma escrita. Deve ser efetuado em duplicado e um dos exemplares deve ser entregue ao trabalhador.

<sup>86</sup> Tendo por base, (Instituto da Segurança Social, 10 de abril de 2015).

Os Regulamentos estipulam que um trabalhador por conta própria que pretenda beneficiar das disposições relativas ao destacamento “deve ter exercido a sua atividade durante algum tempo”,<sup>87</sup> antes da data de destacamento.

Deste modo, os trabalhadores independentes que exerçam a sua atividade por conta própria num Estado-Membro (por exemplo, em Portugal) e não exercer temporariamente o mesmo tipo de atividade noutro Estado podem pedir destacamento e continuar a pagar as respetivas contribuições, como trabalhadores independentes, no “Estado de destacamento” (em Portugal), desde que:

- Tenham exercido a sua atividade, durante algum tempo, no “Estado de destacamento”;
- Tenham as contribuições pagas à Segurança Social e a situação legalizada junto dos Serviços de Finanças – AT;
- Estejam cobertos por uma apólice de seguro de acidentes de trabalho, válida no Estado de emprego, durante todo o período de destacamento.

**Nota:** Se um trabalhador independente for exercer uma atividade assalariada num país estrangeiro, terá de efetuar lá os respetivos descontos por essa atividade.

#### **4.5. Legislação aplicável**<sup>88</sup>

##### 4.5.1. Regras gerais

As regras para determinar a legislação do Estado-Membro que é aplicável encontram-se definidas nos artigos 11.º a 16.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e as respetivas disposições de execução encontram-se definidas nos artigos 14.º a 21.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009.

Nos termos da legislação comunitária, os trabalhadores que se deslocam no interior da União Europeia devem estar sujeitos a uma única legislação (unicidade de legislação) em matéria de Segurança Social.<sup>89</sup>

Segundo os Regulamentos, o regime de Segurança Social aplicável às pessoas que, por motivos de trabalho (trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria), se

---

<sup>87</sup> Para preencher este requisito, um período de dois meses pode ser considerado suficiente. Para períodos mais curtos, a avaliação será feita caso a caso.

<sup>88</sup> Tendo por base, (Comissão Europeia, dezembro de 2013) e (Instituto da Segurança Social, 10 de abril de 2015).

<sup>89</sup> Cf. Artigo 11.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

desloquem de um Estado-Membro para outro é, em geral, o regime estabelecido pela legislação do Estado-Membro do novo emprego. Este princípio é designado por *lex loci laboris*. As pessoas que recebam uma prestação pecuniária de curta duração em resultado do exercício da sua atividade por conta de outrem ou por conta própria estão também sujeitas à legislação do Estado-Membro onde exercem a atividade. Todas as outras pessoas estão sujeitas à legislação do Estado-Membro da residência (aplica-se o princípio *lex domicilli*).

No entanto, existem algumas situações muito específicas nas quais se justifica aplicar outros critérios que não o do local de emprego efetivo. Tais situações incluem o destacamento temporário de trabalhadores para outro Estado-Membro, os casos em que o interessado exerce a sua atividade em dois ou mais Estados-Membros e ainda, certas categorias de trabalhadores, designadamente os funcionários públicos.

Essas exceções, à sujeição da legislação do Estado-Membro do novo emprego, que permitem a isenção do pagamento das contribuições para a Segurança Social nesse mesmo Estado (de emprego), regem-se pelo artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e respetivas disposições de aplicação [artigo 14.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009]:

“A pessoa que exerça uma atividade por conta de outrem num Estado-Membro, ao serviço de um empregador que normalmente exerça as suas atividades nesse Estado-Membro e que seja destacada por esse empregador para realizar um trabalho por conta deste noutro Estado-Membro, continua sujeita à legislação do primeiro Estado-Membro, na condição de (...)”:

- A duração previsível desse trabalho não exceder 24 meses (este prazo pode ser prorrogado até 5 anos em determinadas situações);
- O trabalhador não vá substituir outro que tenha terminado o período de destacamento;
- O trabalho seja realizado por conta da entidade empregadora que vai destacar o trabalhador. Isto implica que exista, durante todo o período de destacamento, um vínculo orgânico entre o empregador responsável pelo destacamento e o trabalhador destacado,<sup>90</sup> ou seja, existe a obrigação de manutenção do vínculo do trabalhador ao regime de Segurança Social do Estado-Membro onde a empresa empregadora normalmente exerce as suas atividades (Estado de destacamento);

---

<sup>90</sup> Cf. Ponto “4.6. Indícios de que existe uma relação laboral direta”, *infra*.

- Imediatamente antes do início do destacamento, o trabalhador já esteja sujeito à legislação do Estado-Membro em que o respetivo empregador está estabelecido (Estado de destacamento), isto é, já esteja inscrito no regime de Segurança Social desse Estado-Membro;<sup>91</sup>
- O empregador que destaca execute geralmente atividades substanciais que não sejam atividades de mera gestão interna no território desse Estado-Membro e que o trabalhador destacado continue sujeito à autoridade e direção do referido empregador;
- O empregador deve comunicar, com cinco dias de antecedência, à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), a identidade dos trabalhadores a destacar para o estrangeiro, os dados do utilizador (entidade destacada), o local de trabalho, o início e fim previsível da deslocação.<sup>92</sup>

No caso dos trabalhadores que exercem normalmente uma atividade por conta própria no Estado-Membro de destacamento e vão exercer uma atividade semelhante no Estado-Membro de emprego continuam a estar sujeitos à legislação do Estado-Membro de destacamento, se a duração previsível da referida atividade não exceder 24 meses.<sup>93</sup>

**Nota:** No interesse do trabalhador, dois ou mais Estados-Membros podem, através das respetivas autoridades competentes ou dos organismos para o efeito designados, estabelecer, de comum acordo, exceções às regras definidas – acordo excepcional.<sup>94</sup>

As disposições relativas ao destacamento destinam-se a facilitar os procedimentos para os empregadores (e trabalhadores) que necessitem de ter pessoas a trabalhar, a título temporário, noutro país. Por conseguinte, o destacamento não pode ser utilizado para suprir as necessidades permanentes de pessoal, nomeadamente através de destacamentos

---

<sup>91</sup> Um período de, pelo menos, um mês pode ser considerado suficiente para preencher este requisito. Para períodos mais curtos, a avaliação será feita caso a caso, devendo igualmente ser considerados todos os restantes fatores. Este requisito é preenchido através do exercício de uma atividade por conta de qualquer empregador no Estado de destacamento, não sendo necessário que, nesse período, o interessado já trabalhasse para o empregador que solicita o seu destacamento. Considera-se também cumprida a condição pelos estudantes, pensionistas ou qualquer pessoa segurada em virtude da residência e de estar inscrita no regime de Segurança Social do Estado de destacamento.

<sup>92</sup> Trabalho no estrangeiro: artigo 8.º, n.º 2 do Código do Trabalho; Trabalho temporário no estrangeiro: artigo 10.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25/09.

<sup>93</sup> Cf. Artigo 12.º, n.º 2, do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

<sup>94</sup> Cf. Ponto “4.5.2. Exceções à legislação”, *infra*.

sucessivos de trabalhadores diferentes para os mesmos postos de trabalho e para os mesmos fins.

Desta forma, sempre que uma entidade empregadora com sede e atividade em Portugal, envia para outro Estado-Membro um trabalhador, para realizar uma atividade profissional por conta dessa entidade, o trabalhador continua 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 uma Convenção bilateral no que respeita à Segurança Social;<sup>95</sup>
- 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.

Portanto, de uma forma geral, uma pessoa que exerça uma atividade por conta de outrem ou por conta própria num Estado-Membro está sujeita, em princípio, à legislação da Segurança Social desse Estado, mesmo que resida no território de outro Estado-Membro ou se a empresa ou entidade patronal que emprega a pessoa por conta de outrem tiver a sua sede ou domicílio no território de outro Estado-Membro. Assim, se uma entidade empregadora portuguesa contratar um trabalhador noutra Estado-Membro para aí exercer atividade, será aplicável a legislação desse outro Estado-Membro.

Se a pessoa exercer normalmente atividade por conta de outrem ou por conta própria a bordo de um navio no mar, que arvore bandeira de determinado Estado-Membro, fica sujeita à legislação desse Estado, mas se essa pessoa for remunerada, em virtude dessa atividade, por uma empresa ou pessoa que tenha a sede ou domicílio noutra Estado-Membro, fica sujeita à legislação desse Estado, desde que aí resida.

No caso dos membros das tripulações de voo ou de cabina dos transportes aéreos, aplica-se a legislação do Estado-Membro onde se encontra a respetiva base.<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup> Os países com os quais Portugal tem, atualmente, celebrada uma Convenção bilateral no que respeita à Segurança Social são: Andorra, Argentina, Austrália, Brasil, Cabo Verde, Canadá, Chile, Estados Unidos da América (EUA), Marrocos, Moldávia, Província canadiana do Quebeque, Tunísia, Turquia, Ucrânia, Uruguai e Venezuela.

<sup>96</sup> Entende-se por base, o local designado pelo operador, onde um membro da tripulação inicia e termina, normalmente, um período de trabalho ou uma série de períodos de trabalho e no qual, em circunstâncias normais, o operador não é responsável pelo seu alojamento.

O pagamento das contribuições relativas ao exercício das atividades em dois ou mais Estados será devido no Estado-Membro a cuja legislação o trabalhador ficar sujeito, sendo considerado como se exercesse todas as suas atividades por conta de outrem ou por conta própria nesse Estado e aí recebesse a totalidade dos seus rendimentos.

**Nota:** O Estado-Membro cuja legislação for determinada como aplicável ao trabalhador, emitirá o documento comprovativo da legislação aplicável (Documento Portátil/formulário A1) que deverá ser entregue na instituição de Segurança Social do outro Estado-Membro.<sup>97</sup>

#### 4.5.2. Exceções à legislação

Os Regulamentos estipulam que a duração de um período de destacamento não pode exceder os 24 meses, no entanto o artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 permite que as autoridades competentes de dois ou mais Estados-Membros cheguem a acordo em relação a exceções às regras acima referidas, de determinação da legislação aplicável.

O artigo 16.º estipula que, embora dos acordos entre Estados-Membros possa resultar uma simplificação administrativa, esse não pode ser o único motivo para a celebração dos mesmos, devendo os interesses da pessoa ou das pessoas visadas constituir o fator essencial de quaisquer considerações.

Portanto, sempre que seja previsível (ou se torne evidente após o início do período de destacamento) que a atividade se irá prolongar por mais de 24 meses, o empregador ou a pessoa em causa deve, sem demora, apresentar um pedido à autoridade competente do Estado-Membro a cuja legislação pretende ficar sujeita (sempre que possível, este pedido deve ser enviado com antecedência). Caso não seja apresentado um pedido de prorrogação do período de destacamento além de 24 meses ou se, mesmo tendo sido apresentado um pedido, os Estados em questão não celebrarem um acordo ao abrigo do artigo 16.º, para prorrogação da aplicação da legislação do Estado de destacamento, a legislação do Estado-Membro onde a pessoa está efetivamente a exercer a sua atividade passará a ser aplicável logo que o período de destacamento termine.

Para períodos superiores a 24 meses, o pedido é efetuado através do formulário Mod. RV1020-DGSS-Requerimento, no caso do destacamento ter como destino países sem Convenções bilaterais, celebradas entre o Estado de destacamento e o Estado de destino,

---

<sup>97</sup> O pedido é efetuado através do preenchimento do formulário Mod. RV1018-DGSS-Requerimento, acompanhado dos documentos nele indicados, previamente à data de início do destacamento.

em matéria de Segurança Social, isto é, Estados da União Europeia (UE), do Espaço Económico Europeu (EEE), Islândia, Liechtenstein, Noruega e Suíça, ou através do formulário Mod. RV1021-DGSS-Requerimento, no caso do destacamento ter como destino países com os quais o Estado de destacamento tem celebrada Convenção bilateral com o Estado de destino (nestes casos, a Convenção bilateral deve permitir prolongar o destacamento), acompanhado dos documentos nele indicados, antes do início do período para o qual é requerido o acordo excepcional.

Uma última nota para o facto destes acordos celebrados ao abrigo do artigo 16.º também poderem ser utilizados para autorizar um destacamento com efeitos retroativos, sempre que tal seja no interesse do trabalhador em causa, por exemplo, nos casos em que foi aplicada a legislação do Estado-Membro errado, contudo a retrospetividade só deve ser utilizada em situações muito excecionais.

#### 4.5.3. Exercício de atividade em várias empresas

O facto de uma pessoa destacada exercer a sua atividade em várias ocasiões ou durante o mesmo período em várias empresas no mesmo Estado-Membro, para o qual foi destacada, não exclui a aplicação das disposições que regem o destacamento.

O elemento essencial e decisivo, neste caso, é que o trabalho continue a ser realizado por conta da empresa destacante, ou seja, é sempre necessário verificar a existência e a continuação, ao longo de todo o período de destacamento, do vínculo orgânico entre o trabalhador destacado e a empresa destacante.<sup>98</sup>

“O destacamento sucessivo para diferentes Estados-Membros dá origem a outros tantos novos destacamentos, na aceção do artigo 12.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 883/2004”.<sup>99</sup>

As disposições relativas ao destacamento não se aplicam aos casos em que uma pessoa exerça normalmente atividades em diferentes Estados-Membros em simultâneo. Esses casos encontram-se abrangidos pelas disposições do artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

---

<sup>98</sup> Cf. Ponto “4.6. Índícios de que existe uma relação laboral direta”, infra.

<sup>99</sup> Cf. Decisão n.º A2 (2010/C 106/02), de 12 de junho de 2009, relativa à interpretação do artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

#### 4.5.4. Exercício de atividade em vários Estados-Membros<sup>100</sup>

##### Trabalhadores por conta de outrem

Quem trabalha em dois ou mais Estados-Membros e exerce uma parte substancial da sua atividade<sup>101</sup> no Estado-Membro em que reside, fica sujeito à legislação desse Estado.

No caso de não exercer uma parte substancial da atividade no Estado-Membro da residência, fica sujeito à legislação:

- Do Estado-Membro no qual a empresa ou o empregador tem a sede ou o centro de atividades, se depender de uma empresa ou empregador; ou
- Do Estado-Membro no qual as empresas ou os empregadores têm a sede ou o centro de atividades, se depender de duas ou mais empresas ou dois ou mais empregadores que tenham a sua sede ou o centro de atividades num único Estado-Membro; ou
- Do Estado-Membro no qual a empresa ou o empregador tem a sede ou o centro de atividades, excluindo o Estado-Membro da residência, se depender de duas ou mais empresas ou de dois ou mais empregadores que tenham a sua sede ou o seu centro de atividades em dois Estados-Membros, um dos quais seja o Estado-Membro da residência; ou
- Do Estado-Membro da residência se depender de duas ou mais empresas ou de dois ou mais empregadores e, pelo menos, duas dessas empresas ou empregadores tiverem a sua sede ou o seu centro de atividades em diferentes Estados-Membros, excluindo o Estado-Membro de empresas ou empregadores tiverem a sua sede ou o seu centro de atividades em diferentes Estados-Membros, excluindo o Estado-Membro da residência.

**Nota:** Entende-se por sede ou centro de atividades, a sede social ou centro de atividades operacionais onde as decisões essenciais da empresa são tomadas e onde são executadas as funções da sua administração central.

**Nota:** O Estado-Membro cuja legislação for determinada como aplicável emitirá o documento comprovativo da legislação aplicável (Documento Portátil A1) que deverá ser entregue na instituição de Segurança Social do outro Estado-Membro. O pagamento das

---

<sup>100</sup> Cf. Artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e artigos 14.º e 16.º, ambos do Regulamento (CE) n.º 987/2009.

<sup>101</sup> Cf. Ponto «4.7. Como definir “parte substancial da atividade”», *infra*.

contribuições relativas ao exercício das duas atividades será devido no Estado-Membro a cuja legislação o trabalhador ficar sujeito.

#### Trabalhadores por conta própria

Se um trabalhador exerce uma atividade por conta própria em mais do que um Estado-Membro e reside no Estado-Membro onde exerce parte substancial da sua atividade (ver ponto «4.7. Como definir “parte substancial da atividade”», *infra*), fica sujeito à legislação do Estado da sua residência (se o tempo de trabalho ou os rendimentos forem inferiores a 25% constitui um indicador de que a parte substancial da atividade não é nesse Estado).

Por outro lado, se não exercer parte substancial da sua atividade no Estado-Membro da residência, fica sujeito à legislação do Estado-Membro onde se situa o centro de interesses da sua atividade,<sup>102</sup> como trabalhador por conta própria.

#### Trabalhadores que exercem atividade por conta de outrem e por conta própria

No caso dos trabalhadores que exercem, normalmente, uma atividade por conta de outrem e por conta própria em diferentes Estados-Membros, ficam sujeitos à legislação do Estado onde exercem a atividade por conta de outrem, ou seja, considera-se como se os trabalhadores exercessem toda a sua atividade, por conta própria e por conta de outrem, e recebessem a totalidade dos seus rendimentos no Estado onde trabalham por conta de outrem.

Se para além de uma atividade por conta própria, exercerem uma atividade por conta de outrem em mais do que um Estado-Membro, ficam sujeitos à legislação do Estado da residência, se aí exercerem parte substancial da atividade ou, se tal não se verificar, à legislação do Estado-Membro onde se situa a sede ou domicílio da entidade empregadora.

---

<sup>102</sup> “O centro de interesses é determinado tendo em consideração o conjunto dos elementos que compõem as atividades profissionais do trabalhador, nomeadamente o lugar em que se situa o centro fixo e permanente da atividade, a natureza habitual ou a duração das atividades exercidas, número de serviços prestados, bem como a vontade do trabalhador atendendo a todas as circunstâncias”. (EURES)

#### **4.6. Indícios de que existe uma relação laboral direta**

Existem vários princípios inerentes à interpretação das disposições e da jurisprudência comunitária, bem como da prática corrente, em matéria da determinação da existência de um vínculo orgânico entre a empresa destacante e o trabalhador destacado, nomeadamente: (Comissão Europeia, dezembro de 2013)

- A responsabilidade pelo recrutamento;
- O contrato deve manter-se inalterado durante todo o período de destacamento, sendo a sua elaboração resultante das negociações que deram origem ao recrutamento;
- O poder de cessação do contrato de trabalho (despedimento/fim da relação laboral) deve manter-se, exclusivamente, no empregador;
- A empresa destacante deve manter o poder de determinar a “natureza” do trabalho realizado pelo trabalhador destacado, não em termos de detalhe do trabalho a realizar e da sua execução, mas os seus termos gerais do produto final desse trabalho ou serviço;
- A obrigação de pagamento ao trabalhador cabe, exclusivamente, à empresa que celebrou o contrato de trabalho, ainda que se admita alguma negociação entre o trabalhador e a entidade empregadora em relação à forma de processamento dos pagamentos;
- O poder de aplicar sanções disciplinares ao trabalhador permanece na empresa destacante/entidade empregadora.

**Casos práticos:** (Comissão Europeia, dezembro de 2013)

- A empresa A, com sede no Estado-Membro A, envia temporariamente um trabalhador para o estrangeiro para realizar um trabalho na empresa B, situada no Estado-Membro B. O trabalhador continua a ter um contrato com a empresa A, que é a única que está obrigada ao pagamento da remuneração.**

Solução: A empresa A é o empregador do trabalhador destacado, pois é a única que está obrigada ao pagamento da sua remuneração. Tal acontece mesmo que a empresa B reembolse à empresa A, parcial ou integralmente, a remuneração paga ao trabalhador e a deduza, para efeitos fiscais, como encargos operacionais no Estado-Membro B.

- ii. **A empresa A, com sede no Estado-Membro A, envia temporariamente um trabalhador para o estrangeiro para realizar um trabalho na empresa B, situada no Estado-Membro B. O trabalhador continua vinculado por contrato à empresa A, a qual continua a ser a única que está obrigada ao pagamento da remuneração. Contudo, o trabalhador celebra um contrato de trabalho suplementar com a empresa B e também recebe uma remuneração da empresa B.**

Solução a): Enquanto exerce a sua atividade no Estado-Membro B, o trabalhador tem dois empregadores. Quando trabalha exclusivamente no Estado-Membro B, é-lhe aplicável a legislação do Estado-Membro B nos termos do artigo 11.º, n.º 3, alínea a), do Regulamento (CE) n.º 883/2004. Assim, a remuneração paga pela empresa A é tida em conta para determinar as contribuições para a Segurança Social a pagar no Estado-Membro B.

Solução b): Se, pontualmente, o trabalhador também exercer a sua atividade no Estado-Membro A, devem ser tidas em conta as disposições do artigo 13.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 883/2004 para determinar se é aplicável a legislação do Estado-Membro A ou do Estado-Membro B.

#### **4.7. Como definir “parte substancial da atividade”**<sup>103</sup>

Por “parte substancial de uma atividade” exercida num determinado Estado-Membro, entende-se que sejam ali exercidas uma grande parte das atividades do(a) trabalhador/empresa, contudo não significa que se trate necessariamente da maior parte dessas atividades.

##### **4.7.1. Trabalhadores por conta de outrem**

Para determinar se uma parte substancial da atividade de um trabalhador por conta de outrem é exercida num Estado-Membro, são tidos em conta os seguintes critérios indicativos:

- O tempo de trabalho;<sup>104</sup> e/ou
- A remuneração.

Se, aquando da realização de uma avaliação global, se constatar que pelo menos 25% do tempo de trabalho da pessoa em causa tem lugar no Estado-Membro da residência e/ou que pelo menos 25% da remuneração dessa pessoa é obtida nesse Estado, isso constitui um indicador de que parte substancial das atividades do trabalhador é exercida nesse Estado-Membro.

É de evidenciar que, embora seja obrigatório ter em conta o tempo de trabalho e/ou a remuneração, esta lista não é exaustiva, havendo outros critérios que também podem ser tidos em conta. Compete às instituições visadas atender a todos os critérios pertinentes e proceder a uma avaliação global da situação da pessoa em causa antes de tomarem uma decisão sobre a legislação aplicável.

Para além dos critérios acima mencionados, ao determinar qual o Estado-Membro cuja legislação é aplicável, também se deve ter em consideração a situação previsível para os 12 meses civis seguintes,<sup>105</sup> contudo o desempenho passado também é um indicador fiável do comportamento futuro e, por isso, quando não é possível basear uma decisão

---

<sup>103</sup> Cf. Artigo 14.º, n.º 8 do Regulamento (CE) n.º 987/2009 e (Comissão Europeia, dezembro de 2013).

<sup>104</sup> Nos termos do artigo 2.º, n.º 1 da Diretiva 2003/88/CE, entende-se por tempo de trabalho “qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional”. Neste contexto, os serviços de prevenção efetuados por um trabalhador em regime de presença física no local determinado pela entidade patronal serão considerados integralmente períodos de trabalho, independentemente da circunstância de, durante esse serviço, o interessado não exercer uma atividade profissional contínua.

<sup>105</sup> Cf. Artigo 14.º, n.º 10 do Regulamento (CE) n.º 987/2009.

nos padrões laborais ou nas escalas de serviço previstos, será razoável analisar a situação nos 12 meses anteriores e utilizá-la para avaliar a parte substancial da atividade.<sup>106</sup>

#### 4.7.2. Trabalhadores por conta própria

Para determinar se uma parte substancial da atividade é exercida num Estado-Membro, no caso de uma atividade por conta própria, deve ser tido em conta:

- O volume de negócios;
- O tempo de trabalho;
- O número de serviços prestados; e/ou
- Os rendimentos.

Considera-se que um trabalhador por conta própria exerce, no Estado-Membro em questão, uma parte substancial das suas atividades se, no quadro de uma avaliação global, se verificar que os critérios acima referidos foram satisfeitos numa percentagem igual ou superior a 25%.

#### 4.7.3. Empresa destacante

Para determinar se uma empresa/entidade empregadora exerce atividades substanciais em determinado Estado, é necessário ter em conta todos os critérios que caracterizam as atividades exercidas pela empresa em questão.

É possível verificar a existência de atividades substanciais no Estado de destacamento através de uma série de fatores objetivos, sendo os seguintes especialmente importantes:

- O lugar onde a empresa destacante tem a sua sede social e a sua administração, ou seja, o local do registo e da direção efetiva;
- O efetivo de pessoal administrativo da empresa destacante que trabalha no Estado de destacamento e no Estado de emprego – a presença de pessoal exclusivamente administrativo no Estado de destacamento implica, *per si*, que as disposições que regem o destacamento não se aplicam à empresa em questão;
- O local de recrutamento dos trabalhadores;
- O lugar onde é celebrada a maior parte dos contratos com os clientes;

---

<sup>106</sup> Caso se trate de uma empresa que tenha sido estabelecida há pouco tempo, a avaliação pode ser baseada num período mais curto.

- O direito aplicável aos contratos celebrados pela empresa destacante com os seus clientes e trabalhadores;
- O número de contratos existentes no Estado de destacamento e no Estado de emprego;
- O volume de negócios realizado pela empresa destacante no Estado de destacamento e no Estado de emprego, durante um período suficientemente significativo (por exemplo, um volume de negócios realizado no Estado de destacamento correspondente a, pelo menos, 25% do volume de negócios total da empresa pode ser um indicador suficiente, mas nos casos em que o volume de negócios seja inferior a 25% serão necessários controlos suplementares);<sup>107</sup>
- Há quanto tempo a empresa está estabelecida no Estado de destacamento.

É de ressaltar que, esta lista não é exaustiva. Poderá também ser necessário ter em conta outros critérios adequados às características específicas da empresa e à verdadeira natureza das atividades desenvolvidas no Estado em que está estabelecida.

Para efeitos da avaliação da atividade substancial no Estado de destacamento, deve também ser verificado se o empregador que solicita o destacamento é, efetivamente, o empregador dos trabalhadores em causa pois, esta análise torna-se difícil quando a empresa destacante também recorre a uma empresa de trabalho temporário para destacar alguns trabalhadores para o seu trabalho noutro Estado porque, neste caso, o trabalhador continua sujeito ao regime geral de Segurança Social do Estado de destacamento enquanto durar o trabalho temporário. Este dado reveste-se de particular importância nos casos em que o empregador tem um quadro de pessoal composto por pessoal efetivo e temporário.

### **Caso prático:**

- i. **Uma empresa portuguesa (estabelecida em Portugal) tem uma encomenda para um trabalho em Espanha, cuja duração previsível é de dois meses. Além de sete funcionários do quadro permanente, esta empresa necessita de enviar outros três trabalhadores temporários da agência B para Espanha, que já estão ao serviço da empresa portuguesa. A empresa solicita à agência de trabalho B que**

---

<sup>107</sup> Em princípio, é possível avaliar o volume de negócios com base nas contas publicadas da empresa relativas aos 12 meses anteriores. No entanto, no caso de uma empresa recém-fundada, é mais indicado avaliar o volume de negócios desde o início da atividade ou um período mais curto, caso seja mais representativo da atividade da empresa.

**destaque esses três trabalhadores temporários para Espanha, para acompanharem os restantes trabalhadores da empresa A.**

Solução: Desde que sejam cumpridas todas as outras condições do destacamento, a legislação portuguesa continuará a ser aplicável aos trabalhadores da agência de trabalho temporário, assim como aos trabalhadores do quadro permanente. A agência de trabalho temporário B é, naturalmente, o empregador dos trabalhadores temporários. [adaptado - (Comissão Europeia, dezembro de 2013)]

#### **4.8. Direitos do trabalhador destacado**

O trabalhador destacado tem direito às mesmas condições de trabalho dos nacionais do Estado de emprego, se estas forem mais favoráveis do que no Estado de destacamento, nomeadamente, no que diz respeito:

- Ao salário;<sup>108</sup>
- Ao horário de trabalho (limites máximos dos períodos de trabalho e períodos mínimos de intervalos de descanso diário e semanal);
- A horas suplementares e seu respetivo pagamento;
- À duração mínima das férias anuais remuneradas;
- Às retribuições mínimas (previstas no instrumento de regulamentação coletiva aplicável);<sup>109</sup>
- À segurança e saúde no trabalho;
- À proteção na parentalidade (mulheres grávidas, puérperas e lactantes);
- À proteção de trabalho de menores;
- À não discriminação, incluindo igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

Por sua vez, se no Estado de emprego (de acolhimento), os direitos dos trabalhadores forem menos favoráveis do que os vigentes no Estado de destacamento, o trabalhador tem direito às condições de trabalho existentes neste último (Estado de destacamento).

---

<sup>108</sup> O empregador de um trabalhador destacado é obrigado a oferecer um salário mínimo que não pode ser inferior ao salário mínimo local (país onde o trabalho é realizado).

<sup>109</sup> A retribuição mínima engloba os subsídios ou abonos atribuídos ao trabalhador por causa do destacamento, no entanto estes subsídios ou abonos não podem constituir reembolso de despesas efetuadas, nomeadamente com viagens, alojamento e alimentação. A comparação de retribuição mínima entre o Estado de destacamento e o de acolhimento deve efetuar-se tendo como referência o grupo ou a categoria profissional, tendo em conta o previsto em regulamentação coletiva de trabalho de eficácia geral aplicável.

De uma forma geral, podemos dizer que o trabalhador destacado tem os mesmos direitos que um nacional do Estado de destacamento, exceto no que toca ao subsídio por educação especial, que só é atribuído se os descendentes com deficiência residirem neste último (Estado de destacamento).

Os trabalhadores destacados também têm direito às ajudas de custo e de transporte, atribuídas aos trabalhadores das empresas que se desloquem ao seu serviço. A parte que exceda os limites quantitativos estabelecidos para os funcionários do Estado, ou quando não sejam observados os pressupostos da sua atribuição, são considerados rendimentos do trabalho dependente (categoria A)<sup>110</sup> e, portanto, encontram-se sujeitos a tributação em sede de IRS e ao pagamento das devidas contribuições para a Segurança Social.<sup>111</sup>

*Tabela 4.1. - Mapa das ajudas de custo*

<b>Cargo ocupado</b>	<b>Deslocações no Continente e Regiões Autónomas</b>	<b>Deslocações ao e no estrangeiro</b>
Trabalhadores, em geral, que exerçam funções públicas	€ 50,20	€ 89,35
Administradores, gerentes, membros do Governo e quadros superiores	€ 69,19	€ 100,24

*Fonte:* (Cardiga, 2015)

Para efeitos da não sujeição deste tipo de abonos a tributação e contribuições para a Segurança Social, e do necessário suporte fiscal em sede de IRC, é essencial a existência de documentação adequada, uma vez que a natureza dos pagamentos efetuados deve ser comprovada pois não se confunde com o conceito de remuneração em sentido estrito. (PLMJ, fevereiro 2013)

De modo a suportar adequadamente os complementos atribuídos, é essencial que as empresas adotem um controlo rigoroso, por trabalhador, das horas de partida e chegada, justificando cada deslocação através de um “boletim itinerário” do qual conste (i) o dia ou dias em que esteve deslocado, (ii) o local da deslocação, (iii) a natureza do serviço

---

<sup>110</sup> Cf. Artigo 2.º, n.º 3, alínea d) do CIRS.

<sup>111</sup> Para além das ajudas de custo, os abonos de viagem, despesas de transporte e outras importâncias equivalentes, na parte em que excedam os limites legais ou quando não sejam observados os pressupostos da sua atribuição aos servidores do Estado, também integram a base de incidência contributiva da Segurança Social [Cf. Artigo 46.º, n.º 2, alínea p) do Código Contributivo - CRCSPSS].

efetuado que originou a deslocação, e (iv) o respetivo abono diário e total.<sup>112</sup> (PLMJ, fevereiro 2013)

Importa salientar que os transportes ou quilómetros percorridos em carro próprio ao serviço da entidade empregadora não estão incluídos nos abonos de ajudas de custo, mas sim nos subsídios de viagem. (PLMJ, fevereiro 2013)

**Tabela 4.2** - Coeficientes a aplicar aos valores das ajudas de custo, consoante as horas de partida e de chegada

Deslocações diárias	%	Deslocações por dias sucessivos <sup>113</sup>	%
– que abrangem o período entre as 13 e as 14 h	25	<b>Dia de partida:</b>	
		– até às 13 h	100
		– das 13 às 21 h	75
– que abrangem o período entre as 20 e as 21 h	25	– após as 21 h	50
		<b>Dia de regresso:</b>	
		– até às 13 h	0
– que impliquem dormida	50	– das 13 às 20 h	25
		– após as 20 h	50
		<b>Restantes dias</b>	100

*Fontes:* Artigo 8º do Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril e (Cardiga, 2015)

Em face do exposto, e a título exemplificativo, se um trabalhador tiver partido após a hora do almoço e até às 21 horas desse mesmo dia, e tiver regressado no terceiro dia, durante a manhã e até às 13 horas, o mesmo terá direito ao seguinte abono: (PLMJ, fevereiro 2013)

- No 1º dia (dia de partida): 75% do montante da ajuda de custo diária;
- No 2º dia: 100% do montante da ajuda de custo diária; e
- No 3º dia (dia de chegada): 0% do montante da ajuda de custo diária.

<sup>112</sup> Veja-se, a este respeito, o Acórdão 03616/09, CT – 2.º Juízo, do Tribunal Central Administrativo do Sul (TCAS), de 23/03/2010, Lucas Martins, sobre “IRS - Ajudas de custo – prova”.

<sup>113</sup> Atendendo a que estas percentagens correspondem ao pagamento de uma ou duas refeições e alojamento, não haverá lugar aos respetivos abonos quando a correspondente prestação seja fornecida em espécie, ou a entidade empregadora proceda ao reembolso das despesas incorridas pelo trabalhador com hotéis e refeições.

É igualmente de destacar que os trabalhadores em situação de trabalho temporário e de cedência ocasional (que também são formas de destacamento – ver ponto “4.3. Tipos de destacamento”, *supra*), também têm direito às ajudas de custo até ao limite de 25% do valor da retribuição base.

Em síntese, podemos dizer que o trabalhador destacado tem os mesmos direitos que um nacional do Estado de destacamento e também às ajudas de custo e de transporte atribuídas aos colaboradores das empresas que se desloquem ao seu serviço, no entanto, e como acontece com todos os outros trabalhadores, apenas até ao limite dos quantitativos estabelecidos para os servidores do Estado (*vide* tabelas acima), não se encontram sujeitas a IRS, nem a contribuições para a Segurança Social.

#### **4.9. Deveres/obrigações/formalidades a cumprir**

##### **4.9.1. Pelo trabalhador**

Um trabalhador que vá prestar atividade noutra Estado em regime de destacamento:

- Deverá informar-se junto das autoridades competentes, pela área laboral no país de destino, sobre as obrigações do empregador previstas naquele Estado;
- Ao chegar ao Estado de destino (de emprego), deverá inscrever-se no Consulado da área em que vier a fixar a residência;
- Deverá ser portador do documento emitido pela instituição de Segurança Social que atesta a legislação a que continua sujeito (Documento Portátil A1);
- Deverá ser portador do CESD (Cartão Europeu de Seguro de Doença), se for para a União Europeia, Islândia, Liechtenstein, Noruega ou Suíça ou do formulário que 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), em condições de igualdade de tratamento com os nacionais do Estado-Membro onde o portador está destacado;<sup>114</sup>
- Continua a pagar as contribuições para a Segurança Social no Estado de destacamento;
- Continua sujeito à direção e autoridade da empresa que o destacou, mantendo-se como seu trabalhador (mesmo que esteja cedido a outra empresa); e

---

<sup>114</sup> Se o trabalhador necessitar de cuidados de saúde inadiáveis e não for portador do CESD, pode solicitar a emissão do Certificado Provisório de Substituição (CPS) do CESD, com data de validade limitada para o período em que foram prestados os cuidados médicos. A este propósito ver também ponto “5.4.2. Acesso aos cuidados de saúde”, *infra*.

- Deve guardar (mesmo depois de terminado o destacamento) e sempre que necessário apresentar, os formulários que provam que continua a descontar para a Segurança Social do Estado de destacamento.

#### 4.9.2. Pelo empregador

É da responsabilidade da entidade empregadora:

- Solicitar o consentimento para a situação de destacamento junto da instituição competente definida pelo Estado-Membro;
- Prestar ao trabalhador, em documento(s) assinado(s), as informações sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho. Este dever considera-se cumprido quando as informações em causa constam do contrato de trabalho reduzido a escrito ou do contrato promessa de contrato de trabalho;<sup>115</sup>
- Prestar por escrito e até à data da partida do trabalhador, as seguintes informações complementares, se o trabalhador com contrato de trabalho regulado pela lei do Estado de destacamento exercer a sua atividade no território do Estado de destino, por período superior a um mês:<sup>116</sup>
  - A duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
  - O valor e moeda em que é efetuada a retribuição, bem como o respetivo lugar de pagamento;
  - As condições de eventual repatriamento (regresso); e
  - O acesso a cuidados de saúde.
- Havendo alteração de qualquer destes elementos, durante o período de destacamento, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias a seguir à data em que a alteração produz efeitos.<sup>117</sup> Nas situações em que o trabalhador já se encontra vinculado à empresa, deve obter um acordo escrito que, para além da informação obrigatória complementar, identifique a atividade a exercer no estrangeiro e as respetivas datas de início e termo;

---

<sup>115</sup> Cf. Artigos 106.º e 107.º, ambos do Código do Trabalho.

<sup>116</sup> Cf. Artigo 108.º do Código do Trabalho.

<sup>117</sup> Cf. Artigo 109.º do Código do Trabalho.

- Comunicar, com cinco dias de antecedência, à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), a identidade dos trabalhadores a destacar para o estrangeiro, os dados do utilizador (entidade destacada), o local de trabalho, o início e fim previsível da deslocação;<sup>118</sup>
- Manter os poderes de autoridade e direção, bem como o pagamento dos salários, enquanto durar o destacamento;
- Continuar a pagar as contribuições para a Segurança Social no Estado de destacamento;
- Celebrar e/ou atualizar a apólice de seguro de acidentes de trabalho, válida no Estado-Membro onde vai ser exercida a atividade, durante todo o período de destacamento;<sup>119</sup> e
- Guardar (mesmo depois de terminado o destacamento) e sempre que necessário apresentar, os formulários que provam que continuam a descontar para a Segurança Social do Estado de destacamento.

#### 4.9.3. Pelo trabalhador ou empregador

Compete ao trabalhador ou à entidade empregadora:

- Se o destacamento durar até 24 meses, requerer com a devida antecedência, à instituição competente, a emissão do certificado comprovativo de que o trabalhador continuará sujeito à legislação da Segurança Social do Estado de destacamento (Documento Portátil/formulário A1), durante o período de exercício temporário da atividade no outro Estado-Membro;<sup>120</sup>
- Sempre que seja previsível que o destacamento vai durar mais de 24 meses (casos especiais) apresentar, o mais breve possível, um pedido de prorrogação do prazo à autoridade competente do Estado-Membro a cuja legislação pretende ficar sujeito;<sup>121</sup> e

---

<sup>118</sup> Cf. Artigo 8.º, n.º 2 do Código do Trabalho (Trabalho no estrangeiro) e artigo 10.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25/09 (Trabalho temporário no estrangeiro).

<sup>119</sup> No caso dos trabalhadores independentes/por conta própria, são estes que têm que assegurar a sua cobertura por um seguro de acidentes de trabalho, válido no Estado-Membro onde vai ser exercida a atividade, durante todo o período de atividade nesse Estado-Membro.

<sup>120</sup> No caso dos trabalhadores por conta própria, são eles que têm este dever, dado que, são “os seus próprios empregadores”.

<sup>121</sup> Recordar que, os dois países, no interesse do trabalhador, podem estabelecer de comum acordo exceções às regras gerais (Ver ponto “4.5.2. Exceções à legislação”, *supra*).

- Informar a Segurança Social, se:
  - O destacamento acabou por não ocorrer;
  - O destacamento terminou antes da data prevista;
  - O destacamento for interrompido por outros motivos que não períodos breves de doença, férias, formação, etc.; e/ou
  - Se o trabalhador destacado for transferido ou passar a trabalhar para outra empresa, nomeadamente, no caso de fusão.

#### 4.9.4. Penalidades<sup>122</sup>

No caso da comunicação da admissão de trabalhadores e das características dos respetivos contratos de trabalho serem efetuadas nas 24 horas seguintes ao termo do prazo, é considerada uma contraordenação leve, sendo que: (Cardiga, 2015)

- Se a empresa tiver menos de 50 trabalhadores, é punida com coima de 75,00€ a 375,00€ em caso de negligência, ou de 150,00 a 750,00€ existindo dolo; ou
- Se a empresa tiver 50 ou mais trabalhadores, é punida com uma coima de 100,00€ a 500,00€ em caso de negligência, ou de 200,00€ a 1.000,00€ existindo dolo.

Quando a comunicação for efetuada após as 24 horas seguintes ao termo do prazo, é classificado como contraordenação grave, apresentando as seguintes penalidades: (Cardiga, 2015)

- Se a empresa tiver menos de 50 trabalhadores, é punida com coima de 450,00€ a 1.800,00€ em caso de negligência, ou de 900,00€ a 3.600,00€ existindo dolo; ou
- Se a empresa tiver 50 ou mais trabalhadores, é punida com coima de 600,00€ a 2.400,00€ em caso de negligência, ou de 1.200,00€ a 4.800,00€ existindo dolo.

---

<sup>122</sup> Cf. Artigos 29.º e 233.º, ambos do Código Contributivo – CRCSPSS e artigos 5.º a 7.º do Decreto-Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro.

#### **4.10. Situações em que não pode ser considerado destacamento**

Existem situações em que as regras comunitárias excluem, *a priori*, a aplicação das disposições relativas ao destacamento, nomeadamente, quando:

- A empresa para a qual o trabalhador foi destacado o coloque à disposição de outra empresa situada no mesmo ou noutro Estado-Membro;
- O trabalhador seja recrutado num Estado-Membro para ser enviado por uma empresa situada num segundo Estado-Membro para uma empresa de um terceiro Estado-Membro, sem que estejam preenchidos os requisitos de inscrição prévia no sistema de Segurança Social do Estado de destacamento;
- O trabalhador seja recrutado num Estado-Membro por uma empresa situada num segundo Estado-Membro para exercer uma atividade no primeiro Estado-Membro;
- O trabalhador seja destacado para substituir outra pessoa destacada;
- O trabalhador tenha celebrado um contrato de trabalho com a empresa na qual está destacado.

Nesses casos, as razões que motivam a exclusão liminar da aplicação das disposições que regem o destacamento são claras: a complexidade das relações inerentes a algumas destas situações, além de não oferecer qualquer garantia no que respeita à existência de um vínculo orgânico entre o trabalhador e a empresa destacante, contrasta fortemente com o objetivo de evitar complicações administrativas e a fragmentação da carreira de seguro existente, que é a razão de ser das disposições que regem o destacamento. Além disso, é necessário evitar uma utilização abusiva das disposições relativas ao destacamento.

Em circunstâncias excepcionais, seria possível substituir uma pessoa que já tenha sido destacada, na condição de que ainda não tenha sido esgotado o período permitido para o destacamento. Pode dar-se uma situação desse tipo, por exemplo, se um trabalhador destacado por um período de 20 meses contrair uma doença grave ao fim de 10 meses e precisar de ser substituído. Nessa situação, seria razoável autorizar o destacamento de outra pessoa pelos 10 meses remanescentes do período acordado. (Comissão Europeia, dezembro de 2013)

#### **4.11. Suspensão ou interrupção e fim do período de destacamento**

- Suspensão ou interrupção do período de destacamento

Regra geral, a suspensão do trabalho durante o período de destacamento, independentemente da razão (férias, doença, formação na empresa destacante, etc.), não constitui um motivo que justifique uma prorrogação do período de destacamento por um período equivalente e o destacamento terminará precisamente quando estiver decorrido o período programado, independentemente do número e duração dos eventos que motivaram a suspensão da atividade.

Todavia, é admissível uma derrogação deste princípio em circunstâncias específicas, desde que o período de destacamento não ultrapasse 24 meses, no total.

- Fim do período de destacamento

O período de destacamento termina quando:

- Chegar ao fim do prazo; ou
- O trabalhador regressar definitivamente.

Note-se que, se o trabalhador regressar temporariamente ao Estado de destacamento (durante o período de destacamento), considera-se que há uma única situação de destacamento e não se suspende a contagem do tempo de destacamento durante esse período.

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

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 ter decorrido, pelo menos, dois meses desde o termo do período de destacamento anterior.

Em contrapartida, se o trabalhador destacado não conseguir concluir o trabalho devido a circunstâncias imprevistas, o trabalhador ou o seu empregador pode solicitar uma prorrogação do período de destacamento inicial até à conclusão do trabalho (até 24 meses, no total) sem ter em conta o intervalo mínimo necessário de dois meses porém, este pedido deve ser apresentado e fundamentado antes do fim do período de destacamento inicial.

**Caso prático:**

- i. **O trabalhador A é destacado do Estado-Membro A para o Estado-Membro B durante 12 meses. Durante esse período, contrai uma doença grave e vê-se impedido, durante três meses, de executar e concluir o trabalho previsto no Estado-Membro B.**

Porque não conseguiu concluir o trabalho devido a circunstâncias imprevistas, o trabalhador ou o seu empregador pode solicitar uma prorrogação de três meses do período de destacamento inicial, com continuação imediata após os 12 meses iniciais.

**Nota:** Se o prazo de 24 meses já tivesse sido esgotado, mesmo que se tratasse de uma circunstância imprevista, não poderia haver prorrogação do período de destacamento inicial imediatamente após terem decorridos os 24 meses, a não ser que fosse celebrado um acordo ao abrigo do artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004, entre as instituições em causa (ver ponto “4.5.2. Exceções à legislação”, *supra*), ou seja, quando um trabalhador tiver terminado um período de destacamento total de 24 meses, não poderá ser concedido um novo período de destacamento relativo ao mesmo trabalhador, às mesmas empresas e ao mesmo Estado-Membro, exceto no quadro de um acordo, tal como supramencionado. Na ausência de um acordo desse tipo, o destacamento terminará ao fim de 24 meses.

## 5. TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

Referidos que estão os aspetos introdutórios cabe-nos agora focar no nosso tema: os trabalhadores transfronteiriços e a sua tributação, onde analisaremos as três questões fundamentais relacionadas com o tema: a tributação do rendimento, as questões relacionadas com a Segurança Social e ainda, com os veículos (circulação e impostos).

Sempre que seja possível e aplicável, serão feitas breves referências aos trabalhadores destacados, nomeadamente, através de exemplos práticos para que se possa compreender a distinção entre ambos os regimes.

### 5.1. Conceito

“O processo de construção europeia está baseado numa série de princípios básicos dos quais ressalta o princípio da livre circulação. Deste modo, os trabalhadores transfronteiriços ocupam um papel fundamental naquilo que se pretende ser a prática efetiva dessa liberdade”. (Naucatrineta, 5 de junho de 2007)

Para além disso, os trabalhadores transfronteiriços que residem e trabalham na União Europeia encontram-se abrangidos, assim como todos os trabalhadores migrantes, pelo princípio da não discriminação e da igualdade de tratamento, por isso, beneficiam “(...) das mesmas vantagens sociais e fiscais que os trabalhadores nacionais”.<sup>123</sup>

Em relação à definição propriamente dita de trabalhador transfronteiriço, essa varia conforme se trate de Direitos de Segurança Social ou de impostos (Direito Tributário) pois, não existe, nem na ordem jurídica europeia, nem na ordem jurídica interna, uma noção unívoca que englobe critérios objetivos. Portanto, o seu estatuto resulta da conjugação de vários diplomas. Assim, uma mesma pessoa pode ser considerada, num mesmo país, trabalhador transfronteiriço ao abrigo da legislação da Segurança Social e residente para fins fiscais.

Ao abrigo da legislação europeia de Segurança Social, um trabalhador transfronteiriço consiste em qualquer pessoa que exerça uma atividade por conta de outrem ou por conta própria num Estado-Membro e que resida noutro Estado-Membro (critério político) ao qual regressa, em regra, diariamente ou, pelo menos, uma vez por semana (critério temporal).<sup>124</sup> (Parlamento Europeu, 05/1997)

---

<sup>123</sup> Cf. Artigo 7.º do Regulamento (CEE) n.º 1612/68.

<sup>124</sup> Cf. Artigo 1.º, alínea f) do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

Assim, sempre que um trabalhador regressa ao seu país de residência nos períodos de descanso, entendendo-se como tal os dias de descanso semanal, estamos perante um trabalhador transfronteiriço e por isso, fica sujeito à legislação do Estado-Membro no qual desenvolve a sua atividade.<sup>125</sup>

No que se refere ao conceito para fins fiscais, esse dependerá do que for estipulado em cada um dos acordos fiscais bilaterais (CDT - Convenções de Dupla Tributação) celebrados entre ambos os países em causa (onde o trabalho é desenvolvido – Estado da fonte – e, o país de residência) e que vão ser válidos para a determinação do regime fiscal aplicável a estes trabalhadores, contudo é de evidenciar que nem todos os acordos abordam especificamente esta questão.

Portanto, a definição na aceção comunitária, nomeadamente enunciada em matéria de Segurança Social, engloba o critério de deslocação do domicílio para o trabalho atravessando uma fronteira e conserva a condição temporal do regresso diário ou semanal. Quanto ao domínio fiscal, as Convenções adotam definições mais restritivas que preveem, além disso, um critério espacial, segundo o qual o facto de residir e trabalhar numa zona fronteiriça *stricto sensu*, especificada de forma variável em cada Convenção fiscal, é considerado como um elemento constitutivo da noção de trabalho transfronteiriço. (Parlamento Europeu, 05/1997)

Na prática, a ausência de uma definição homogénea do que é verdadeiramente o trabalho transfronteiriço conduz à identificação de categorias diferentes da população. (Parlamento Europeu, 05/1997)

É também importante efetuar a distinção entre o trabalhador transfronteiriço e o trabalhador “migrante clássico”. Enquanto que, o trabalhador transfronteiriço reside num Estado e trabalha noutro, o trabalhador “migrante clássico” reside e trabalha num país que não é o seu, isto é, abandona por completo o seu país de origem, com ou sem a família e vai viver e trabalhar noutro. Daqui denotamos que, o trabalhador transfronteiriço mantém “relações” com dois Estados (o da sua residência e o de emprego), isto é, mantém uma dupla filiação nacional uma vez que há distinção entre o local de residência e trabalho, enquanto que no caso do trabalhador “migrante clássico” não há distinção única capaz de satisfazer ao mesmo tempo os aspetos fiscal e de proteção social. Outro ponto de diferenciação é o facto deste último não regressar ao seu país de origem, pelo menos, tão frequentemente quanto o trabalhador transfronteiriço.

---

<sup>125</sup> Cf. Artigo 11.º, n.º 3, alínea a) do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

Em suma, trata-se de um conceito que abrange realidades diferentes consoante se trate do domínio da Segurança Social ou do sistema fiscal, o que torna esta questão particularmente difícil de analisar por não haver uma noção homogénea.

**Caso prático:**

- i. **O trabalhador A é um cidadão português que reside com a sua mulher e dois filhos em Portugal. Trabalha em Espanha, onde tem alugado um apartamento. Normalmente, regressa a casa todos os fins de semana.**

Apreciação: O trabalhador A passa a maior parte do tempo em Espanha, onde tem também um emprego estável e exerce habitualmente uma atividade económica. Por outro lado, a sua situação familiar e em termos de habitação indica claramente que o seu centro de interesses continua a estar em Portugal. Mantém laços estreitos com a sua família e com o domicílio familiar, ao qual regressa regularmente nos fins de semana. Tal mostra que pretende ficar em Espanha apenas temporariamente e só enquanto tal for necessário por motivos ligados ao seu emprego.

Conclusão: Uma vez que este trabalhador pretende ficar em Espanha apenas temporariamente e mantém, durante esse período, fortes laços com a sua família em Portugal, o seu principal centro de interesses e, como tal, o seu local de residência habitual é em Portugal. Então, este é um típico trabalhador transfronteiriço, na aceção do artigo 1.º, alínea f), do Regulamento (CE) n.º 883/2004. [adaptado - (Comissão Europeia, dezembro de 2013)]

**5.2. Legislação aplicável**

Os trabalhadores transfronteiriços têm de enfrentar práticas nacionais e sistemas jurídicos diferentes pois, como já vimos anteriormente, estão sujeitos à legislação de ambos os países, por um lado porque exercem a sua atividade profissional e por outro porque residem nesse país.

Não há regras a nível da UE que determinem como devem ser tributados os rendimentos dos cidadãos europeus que vivem, trabalham ou permanecem temporariamente noutra país da UE. (União Europeia)

No entanto, o país onde se é residente para efeitos fiscais<sup>126</sup> pode geralmente tributar a totalidade dos rendimentos auferidos em qualquer país do mundo (“princípio da tributação mundial”), quer sejam ou não provenientes do trabalho. (União Europeia)

De uma forma genérica podemos afirmar que, a legislação do país onde o trabalho é exercido aplica-se às questões laborais,<sup>127</sup> aos impostos sobre o rendimento e à maioria dos Direitos de Segurança Social. Por sua vez, a legislação do país onde residem aplica-se aos impostos sobre a propriedade e à maioria dos restantes. (União Europeia)

É de evidenciar que, o(s) empregador(es) pode(m) solicitar que um trabalhador transfronteiriço abra uma conta bancária no país onde trabalha para lhe depositar o salário, no entanto, convém esclarecer que na Zona Euro,<sup>128</sup> a conta bancária do país de residência é suficiente (desde que ambos os países façam parte da Zona Euro), contudo se um dos países (onde vive ou trabalha) não pertencer à Zona Euro, o empregador pode exigir a abertura de uma conta num banco local (onde trabalha) se provar que a transferência do salário para o estrangeiro (país de residência) lhe sai mais cara. (União Europeia)

### **Caso prático:**

**i. Que legislação é aplicável a um contrato celebrado entre um empregador residente em Portugal e um trabalhador residente em Espanha, para trabalhar em Portugal?**

A legislação aplicável a este contrato, é a portuguesa pelo princípio da igualdade de tratamento de um trabalhador estrangeiro ou apátrida, constante no artigo 4.º do Código de Trabalho português.

---

<sup>126</sup> Como já vimos anteriormente, cada país tem a sua própria definição de “residência fiscal”, no entanto um trabalhador será geralmente considerado residente fiscal no país onde permanecer mais de 6 meses por ano.

<sup>127</sup> Em matéria de Direito do Trabalho, o trabalhador transfronteiriço encontra-se sujeito, tal como o trabalhador migrante, à legislação do país de emprego.

<sup>128</sup> Cf. Países pertencentes à Zona Euro no glossário, infra.

### **5.3. Tributação do rendimento**

Na ausência de uma competência comunitária precisa na matéria, o regime fiscal dos trabalhadores transfronteiriços depende inteiramente das Convenções fiscais bilaterais assinadas pelos Estados sendo que, não poderá haver discriminação dos trabalhadores pelo facto de não residirem no local onde auferem os rendimentos provenientes do trabalho.

#### **5.3.1. Convenção Modelo da OCDE: “Artigo 15.º – Rendimentos do emprego”**

“Os salários, ordenados e remunerações similares obtidos de um emprego (...)” têm tributação exclusiva no Estado da residência do trabalhador, a não ser que o emprego seja exercido num outro Estado,<sup>129</sup> ou seja, se o emprego for exercido num outro Estado (que não o de residência), as remunerações correspondentes podem ser tributadas nesse Estado (Estado de exercício do emprego).

Contudo, só pode haver tributação no Estado da residência, em relação às remunerações obtidas de um emprego exercido no outro Estado se, cumulativamente:<sup>130</sup>

- a) O trabalhador permanecer no Estado da fonte (Estado de exercício do emprego) “(...) durante um período ou períodos que não excedam, no total, 183 dias em qualquer período de doze meses com início ou termo no ano fiscal em causa”;
- b) “As remunerações forem pagas por uma entidade patronal ou em nome de uma entidade patronal que não seja residente (...)” no Estado da fonte;
- c) “As remunerações não forem suportadas por um estabelecimento estável ou por uma instalação fixa que a entidade patronal tenha (...)” no Estado da fonte.

Portanto, basta que não se verifique uma destas condições, supramencionadas, para que o Estado da fonte também possa tributar esse rendimento, cabendo ao Estado da residência eliminar a dupla tributação, no entanto convém destacar que existem exceções a esta regra: tributação das remunerações dos administradores [artigo 16.º da Convenção Modelo], pensões [artigo 18.º da Convenção Modelo] e remunerações da função pública [artigo 19.º da Convenção Modelo].

---

<sup>129</sup> Artigo 15.º, n.º 1 da Convenção Modelo.

<sup>130</sup> Artigo 15.º, n.º 2 da Convenção Modelo.

É de realçar que, “(...) as remunerações de um emprego exercido a bordo de um navio ou de uma aeronave explorados no tráfego internacional, ou a bordo de um barco utilizado na navegação interior, podem ser tributadas no Estado contratante em que estiver situada a direção efetiva da empresa”.<sup>131</sup> Neste caso, o Estado da residência poderá tributar, mas será também o responsável pela eliminação da dupla tributação.

### 5.3.2. Trabalho dependente e independente

#### **Trabalhadores transfronteiriços**

Tendo por base a definição de trabalhador transfronteiriço, deduzimos que esta engloba os trabalhadores que exerçam uma atividade por conta de outrem (dependentes), mas também os trabalhadores por conta própria (independentes).

Regra geral:

- Os trabalhadores por conta de outrem, são tributados no Estado da fonte (Estado onde exercem a atividade);<sup>132</sup> e
- Os trabalhadores por conta própria, registados como tal no seu país de residência, mas que prestam serviços do outro lado da fronteira, serão tributados no Estado de exercício da atividade, caso disponham de uma base fixa ou estabelecimento estável (por exemplo, um escritório ou uma loja), neste último (Estado da fonte). Caso contrário, serão tributados no Estado da residência.<sup>133</sup>

Portanto, de acordo com a regra geral especificada pelo artigo 15.º da Convenção Modelo da OCDE, no caso de qualquer pessoa que viva num dado Estado, mas que trabalhe noutro (trabalhador transfronteiriço), a sua tributação deverá ocorrer no Estado de trabalho, mas podemos assistir à tributação no Estado da residência, na condição do trabalhador regressar regularmente ao seu domicílio, caso contrário, o rendimento do trabalho é tributado na fonte, isto é, no Estado de emprego.<sup>134</sup>

---

<sup>131</sup> Artigo 15.º, n.º 3 da Convenção Modelo.

<sup>132</sup> Nos termos do artigo 15.º da Convenção Modelo da OCDE e da generalidade das Convenções, as remunerações auferidas pelas pessoas residentes num dado Estado a título do trabalho prestado noutro Estado são tributadas neste último Estado, quando a entidade empregadora respetiva neste resida e o interessado esteja presente nesse mesmo Estado mais de 183 dias durante o ano fiscal em causa.

<sup>133</sup> Cf. Artigo 7.º da Convenção Modelo que corresponde ao artigo 14.º das Convenções mais antigas. Relembrar que, o artigo 14.º já não existe na Convenção Modelo porque foi abolido pela versão de 2000, mas ainda está presente em algumas Convenções (mais antigas). Portanto, sempre que o artigo 14.º esteja presente numa Convenção será esse o aplicado, caso contrário, aplica-se o artigo 7.º.

<sup>134</sup> As regras e os critérios fixados pelas Convenções variam de caso para caso, podendo prever a tributação do trabalhador transfronteiriço no Estado da sua residência (por exemplo, Convenção entre França e

Quando o trabalhador transfronteiriço é tributado no país de trabalho, a maioria dos Estados-Membros aplica a esse trabalhador um regime distinto do aplicado aos residentes, o chamado “regime dos não residentes”. Em muitos casos, tal regime comporta uma tributação superior em relação às pessoas que exercem as mesmas atividades no país de residência e não prevê a atribuição dos benefícios fiscais concedidos aos residentes em função da sua situação familiar, nem das diferentes deduções a que estes têm direito, no entendimento de que tais benefícios deverão ser concedidos pelo país de residência. Ao mesmo tempo, porém esses trabalhadores transfronteiriços, tendo em conta a inexistência ou a insuficiência dos seus rendimentos coletáveis no país de residência, não podem também gozar dos benefícios correspondentes nesse país. (Parlamento Europeu)

Ora, pelas regras da livre circulação e igualdade de tratamento (já analisadas anteriormente), mesmo que se resida num país da UE diferente daquele onde se auferem todo ou quase todo o rendimento onde também se paga os devidos impostos, temos o direito ao mesmo tratamento que recebe um residente desse Estado, ou seja, temos direito às mesmas reduções e isenções fiscais, bem como quaisquer outros benefícios fiscais concedidos aos residentes (tais como deduções fiscais) ou a possibilidade de apresentar uma declaração de rendimentos conjunta com o respetivo cônjuge, pelo que a situação acima referida não é legal.

### **Diretores ou membros do conselho de administração de uma empresa**<sup>135</sup>

Se residir num país da UE e for membro de um conselho de administração de uma empresa estabelecida noutro país, este último pode tributar as remunerações e rendimentos inerentes ao cargo.<sup>136</sup> (União Europeia)

Se além de fazer parte do conselho de administração, trabalhar para a mesma empresa como conselheiro, consultor ou simples assalariado, é muito provável que os rendimentos provenientes dessas atividades estejam sujeitos ao mesmo regime fiscal aplicável aos trabalhadores transfronteiriços (ver *supra*). (União Europeia)

---

Bélgica), no Estado do local de trabalho (por exemplo, Convenção entre os Países Baixos e a Alemanha) ou a tributação em ambos os Estados (Convenção entre a Suíça e a Alemanha).

<sup>135</sup> Cf. Artigo 16.º da Convenção Modelo.

<sup>136</sup> Os países da UE podem considerar parte integrante da remuneração, quaisquer benefícios em espécie (opção de compra de ações ou carro da empresa, por exemplo) decorrentes do exercício do cargo.

### **Artistas e desportistas**<sup>137</sup>

Os rendimentos auferidos num país da UE por um artista (no domínio da música, do teatro, do cinema, da rádio ou da televisão) ou por um desportista, podem ser tributados nesse país, mesmo que a pessoa em causa seja paga indiretamente por intermédio de uma empresa. (União Europeia)

A duração da estadia no estrangeiro, quer disponha ou não de uma base fixa no país em causa, bem como o montante recebido não são geralmente tidos em conta pois, o elemento decisivo é a atividade prestada nesse país, no entanto, se essa atividade ou evento for parcialmente financiada por recursos públicos ou se a remuneração for insignificante, certos países não tributarão os rendimentos, que continuarão sujeitos ao regime fiscal do país de origem. (União Europeia)

Na maioria dos casos, o país da residência deduzirá do imposto a pagar, o montante já pago no estrangeiro sobre a remuneração de prestações ou eventos. (União Europeia)

### **Funcionários públicos em serviço no estrangeiro**<sup>138</sup>

Os funcionários públicos, quer na condição de destacados ou trabalhadores transfronteiriços: (União Europeia)

- Continuam a pagar o imposto sobre o rendimento proveniente do seu trabalho, enquanto funcionários públicos, apenas no país da administração para a qual trabalham;
- Só pagam imposto sobre o rendimento no país onde o trabalho é realizado, se forem residentes nesse país e:
  - Tiverem a respetiva nacionalidade; ou
  - Se tiverem ido viver para esse país não apenas por motivos profissionais (caso já fossem residentes no país, por exemplo, antes de serem recrutados como funcionários públicos).

### **Desempregados à procura de trabalho no estrangeiro**

Um cidadão que permaneça menos de 6 meses por ano, noutro país da UE, sem lá trabalhar, provavelmente não será considerado residente fiscal nesse país e as prestações de desemprego eventualmente transferidas para esse país só deverão ser tributadas no país que as paga. Por outro lado, se permanecer mais de 6 meses por ano, noutro país da UE,

---

<sup>137</sup> Cf. Artigo 17.º da Convenção Modelo.

<sup>138</sup> Cf. Artigo 19.º da Convenção Modelo.

pode ser considerado residente fiscal desse país e as prestações de desemprego transferidas de outro país poderão ser tributadas no mesmo. (União Europeia)

Contudo, se mantiver domicílio permanente e laços sólidos pessoais e económicos com o país de origem, continuará a ser considerado residente fiscal no país de origem, mesmo que permaneça mais de 6 meses no estrangeiro. Nesse caso, o outro país da UE poderá não ter direito a tributar as prestações de desemprego. (União Europeia)

### 5.3.3. Pensões

“As pensões e remunerações similares pagas a um residente de um Estado contratante em consequência de um emprego anterior só podem ser tributadas nesse Estado” (Estado da residência),<sup>139</sup> a não ser que essas pensões sejam “(...) pagas por um Estado contratante ou por uma sua subdivisão política ou autarquia local, (...) em consequência de serviços prestados a esse Estado ou a essa subdivisão ou autarquia (...)” pois, nesse caso “(...) só podem ser tributadas nesse Estado” (“Estado pagador”), exceto se a pessoa for residente e nacional de outro Estado,<sup>140</sup> caso em que a tributação cabe em exclusivo ao Estado da residência, ainda que os serviços não tenham sido prestados nesse território.

Portanto, sempre que um residente em Portugal obtenha pensões de um Estado estrangeiro, haverá tributação em Portugal, quer por via das regras internas, quer por via das Convenções. O que poderá acontecer é que Portugal (Estado da residência) atribua um crédito de imposto,<sup>141</sup> no caso desse mesmo rendimento ter sido tributado no Estado da fonte.

E ainda, sempre que uma entidade que seja residente ou que tenha, em Portugal, um estabelecimento estável a que deva imputar-se o pagamento de pensões e o seu beneficiário efetivo seja uma pessoa não residente em Portugal, consideram-se rendimentos obtidos em território português e, portanto, sujeitos a imposto à taxa liberatória de 25%.<sup>142</sup>

Em resumo, as pensões e remunerações similares, pagas em consequência de um emprego anterior, a um residente de um Estado Contratante, nos termos do artigo 18.º da Convenção Modelo, são exclusivamente tributáveis no país da residência do reformado,

---

<sup>139</sup> Cf. Artigo 18.º da Convenção Modelo.

<sup>140</sup> Cf. Artigo 19.º, n.º 2 da Convenção Modelo.

<sup>141</sup> Relembrar que, poderá ser aplicado o artigo 81.º, n.º 1 do CIRS se não for aplicável uma Convenção.

<sup>142</sup> Cf. Artigos 11.º; 18.º, n.º 1, alínea l); e 71.º, n.º 4, alínea c), todos do CIRS.

salvo se se tratarem de pensões pagas por um Estado contratante ou por uma das suas subdivisões ou autarquias locais a que se aplique o disposto no artigo 19.º da Convenção Modelo, caso em que são tributadas no “Estado pagador”.

#### 5.3.4. Caso particular: Portugal e Espanha

Por definição, um trabalhador transfronteiriço é aquele que reside num Estado e trabalha noutro, territorialmente adjacente ao primeiro.

Então, para que um trabalhador português, residente em Portugal, esteja inserido nesta categoria terá que desempenhar a sua função em território pertencente à nossa vizinha Espanha, pelo que analisaremos de seguida este caso em particular.

##### Âmbito de aplicação

A Convenção celebrada entre Portugal e Espanha, para Evitar a Dupla Tributação e Prevenir a Evasão Fiscal em Matéria de Impostos sobre o Rendimento, apresenta os traços gerais da Convenção Modelo da OCDE, aplicando-se “(...) às pessoas residentes de um ou de ambos os Estados Contratantes”,<sup>143</sup> ou seja, a Convenção dá primazia ao critério da residência em detrimento da nacionalidade.

Esta Convenção destaca-se ainda por não apresentar um critério próprio de residência, remetendo para a legislação interna de cada um dos Estados contratantes:

*“Para efeitos desta Convenção, a expressão ‘residente de um Estado Contratante’ significa qualquer pessoa que, por virtude da legislação desse Estado, está aí sujeita a imposto (...)”.*<sup>144</sup>

À semelhança da Convenção Modelo da OCDE são estabelecidos critérios que permitem esclarecer qual o Estado da residência de uma pessoa singular que, por via da aplicação de ambas as legislações internas seja considerada residente de ambos os Estados contratantes:<sup>145</sup>

- 1º Local da habitação permanente;
- 2º O centro de interesses vitais;
- 3º O Estado da residência habitual;
- 4º A nacionalidade; e
- 5º O mútuo acordo entre os Estados contratantes.

---

<sup>143</sup> Cf. Artigo 1.º da Convenção Portugal-Espanha.

<sup>144</sup> Cf. Artigo 4.º, n.º 1 da Convenção Portugal-Espanha.

<sup>145</sup> Cf. Artigo 4.º, n.º 2 da Convenção Portugal-Espanha.

No que se refere às pessoas coletivas, deve ser aplicado o critério da direção efetiva, quando houver conflito sobre qual o Estado da sua residência.

#### A tributação dos trabalhadores transfronteiriços

Tal como analisamos anteriormente, os rendimentos dos trabalhadores transfronteiriços são tributados no Estado da fonte (Estado onde exerce a atividade), que os considera como não residentes, a não ser que o trabalhador regresse regularmente ao seu domicílio, caso em que poderá ser tributado nesse Estado (Estado da sua residência).

Por este motivo, podem ocorrer situações de discriminação contra estes trabalhadores, porque o Estado da fonte não lhes concede as mesmas deduções em igualdade de tratamento com os seus residentes. Para precaver esta situação, a Convenção celebrada entre Portugal e Espanha, no seu artigo 15.º, n.º 4 prevê que “(...) as remunerações auferidas de um emprego exercido num Estado Contratante por um trabalhador fronteiriço, isto é, que tenha a sua residência habitual no outro Estado Contratante ao qual regressa normalmente todos os dias, só podem ser tributadas nesse outro Estado” (Estado da residência).

Ou seja, concede-se o direito exclusivo de tributar as remunerações auferidas pelos trabalhadores transfronteiriços ao Estado em que estes têm a sua residência habitual, na condição destes regressarem “normalmente todos os dias” a este último.

Podemos desde já verificar que, neste caso particular, o critério temporal que existe no conceito de trabalhador transfronteiriço, é mais exigente do que o previsto na legislação da União Europeia, uma vez que esta última permite que o regresso seja “normalmente, todos os dias, ou pelo menos, uma vez por semana”, ao passo que a Convenção celebrada entre a República Portuguesa e o Reino da Espanha expressa taxativamente que esse regresso deve acontecer “todos os dias”. Contudo, a referida Convenção não define qualquer critério espacial que delimite a distância entre o local de trabalho e o de residência.

A este propósito, a Autoridade Tributária e Aduaneira, afirma que na ausência de um limite específico, ou seja, de uma “distância limite” que nos permita aferir se o trabalhador regressa ou não todos os dias ao Estado da sua residência, deve ser tido em conta um critério de razoabilidade em relação à proximidade geográfica.

Veja-se na íntegra a Informação Vinculativa emitida pela AT:<sup>146</sup>

---

<sup>146</sup> Cf. Informação Vinculativa, 12 de julho de 2012, acerca dos trabalhadores fronteiriços [CDT celebrada entre Portugal e Espanha (Artigo 15.º)] – Processo: N.º 1445/2010.

*“Um trabalhador espanhol pertencente aos quadros de uma entidade portuguesa que, quando iniciou funções naquela entidade, tinha residência fiscal em Portugal e assim permaneceu até outubro de 2009, altura em que entregou o formulário Modelo 21 - RFI, alegando o regime de trabalhador fronteiriço.*

- 1. Nos termos do n.º 1 do art. 15.º da CDT Espanha, "os salários, ordenados e remunerações similares obtidas de um emprego por um residente de um Estado contratante só podem ser tributados nesse Estado, a não ser que o emprego seja exercido no outro Estado contratante. Se o emprego for aí exercido, as remunerações correspondentes podem ser tributadas nesse outro Estado".*
- 2. Esta disposição convencional atribui competência tributária a ambos os Estados, quer o do exercício do emprego, quer o da residência do contribuinte.*
- 3. Todavia, o n.º 4 do art. 15.º da Convenção prevê uma exceção a esta regra no caso dos trabalhadores fronteiriços: "as remunerações auferidas de um emprego exercido num Estado contratante por um trabalhador fronteiriço, isto é, que tenha a sua residência habitual no outro Estado contratante ao qual regressa normalmente todos os dias, só podem ser tributadas nesse outro Estado", sendo, assim, a competência tributária atribuída em exclusivo ao Estado da residência.*
- 4. Porém, esta norma só pode ser aplicada quando se verifica o requisito da proximidade geográfica; isto é, a distância entre o local da residência e o local do emprego permitir ao trabalhador ir e vir normalmente todos os dias.*
- 5. Ora, apesar de a Convenção não definir nenhum limite específico, há que ter em atenção um critério de razoabilidade.”*

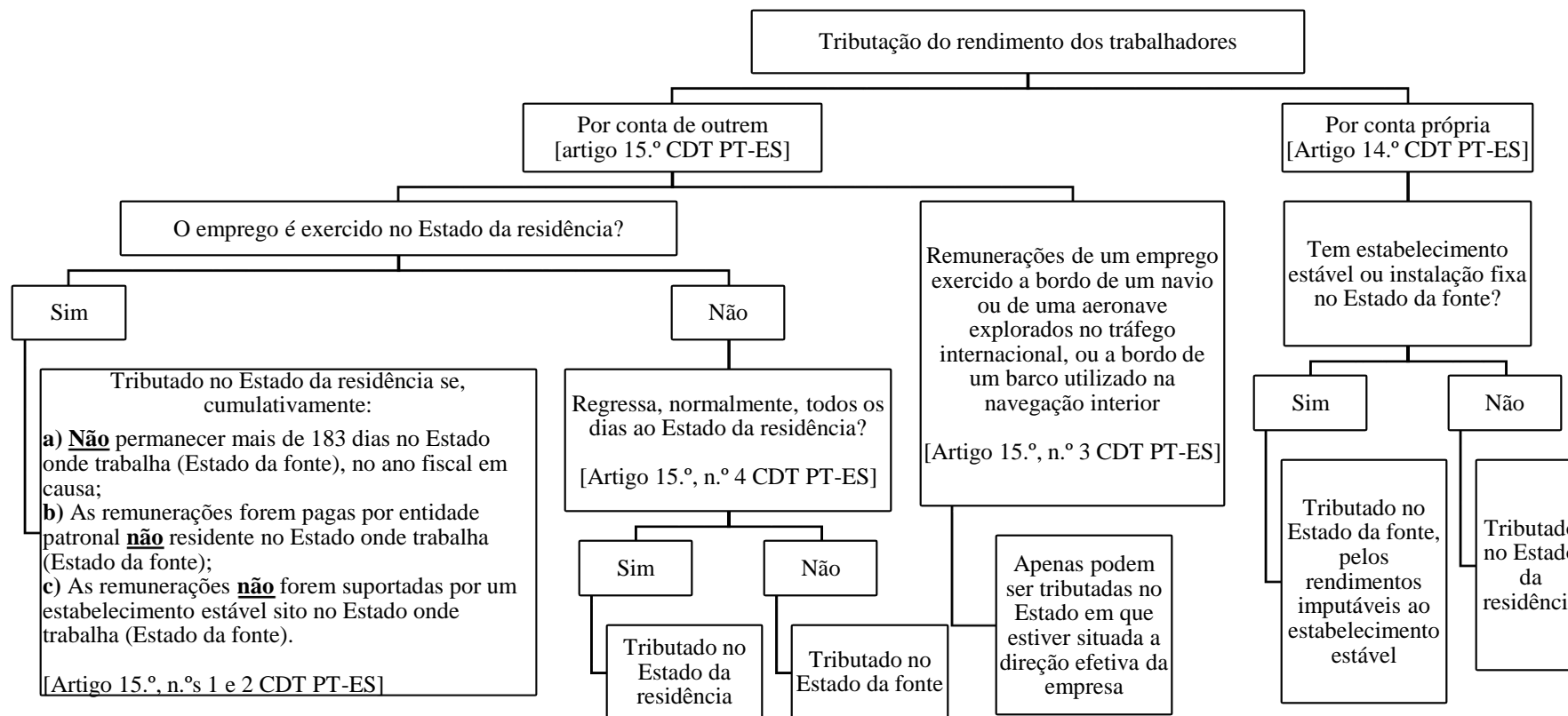
Portanto, se um trabalhador residente em Espanha, trabalha em Portugal, mas regressa todos os dias a Espanha, só pode ser tributado em Espanha (Estado da residência), havendo então um “desvio” da retenção definitiva de 25%, que teria lugar nos termos do artigo 71.º, n.º 4 do CIRS.

Neste caso, a grande dificuldade será em definir com “razoabilidade” se existe uma “proximidade geográfica” que permita ao trabalhador se deslocar, normalmente, todos os dias entre o Estado da sua residência e o Estado de emprego, isto é, se se aplica esta regra ou não, pois mesmo com esta informação veiculada pela AT, a questão continua um pouco em aberto ao não definir um perímetro geográfico entre fronteiras fazendo com que até seja manipulável, no caso em que o trabalhador afirma regressar diariamente ao

Estado da sua residência e isso na realidade não aconteça, podendo assim beneficiar de um nível de tributação mais baixo.

Podemos então concluir que, mesmo conjugando toda a legislação quer ao nível da UE, quer a nível interno, incluindo da própria AT, não se consegue encontrar uma “definição ideal”, que seja capaz de definir os limites para os quais se é, ou não, considerado trabalhador transfronteiriço, para que se possa delimitar o seu local de tributação.

**Figura 5.1.** - A tributação do rendimento dos trabalhadores, tendo por base a Convenção celebrada entre Portugal (PT) e Espanha (ES)



*Fonte:* Elaboração própria

**Nota:** Uma chamada de atenção para os casos especiais dos diretores ou membros do conselho de administração de uma empresa [artigo 16.º], artistas e desportistas [artigo 17.º], pensionistas [artigo 18.º], remunerações públicas [artigo 19.º], professores [artigo 20.º], estudantes [artigo 21.º] e “outros rendimentos” [artigo 22.º].

### **Casos práticos:**

- i. Resido em Portugal e trabalho, por conta própria (trabalhador independente), em Espanha. Desloco-me diariamente a Espanha para exercer a minha profissão. Por que legislação fiscal estou abrangido? (EURES)**

Uma vez que, este trabalhador exerce a sua atividade num Estado diferente daquele onde reside e ao qual regressa diariamente, enquadra-se na categoria de “trabalhador transfronteiriço”.

Nos termos da legislação fiscal Portuguesa, o trabalhador será considerado residente fiscal em Portugal porquanto é em Portugal que tem a sua habitação permanente, de acordo com o estabelecido no artigo 4.º da Convenção para a Evitar a Dupla Tributação celebrado entre Portugal e Espanha e artigo 16.º, n.º 1, alínea b) do CIRS.

Nos termos do artigo 14.º da Convenção para a Evitar a Dupla Tributação celebrada entre Portugal e Espanha, os rendimentos obtidos são tributados no Estado da residência, isto é, em Portugal. No entanto, caso o residente disponha em Espanha, de forma habitual, de uma instalação fixa para o exercício das suas atividades, os rendimentos podem ser tributados em Espanha, mas unicamente na medida em que sejam imputáveis a essa instalação fixa. Em Portugal, o sujeito passivo terá direito ao crédito de imposto por dupla tributação internacional, que consiste numa dedução à coleta e até à respetiva concorrência de um montante correspondente à menor das seguintes importâncias:

- a) Imposto pago no estrangeiro;
- b) Fração da coleta de IRS, calculada antes da dedução, correspondente aos rendimentos que no país em causa possam ser tributados.

A dedução a efetuar não pode ultrapassar o imposto pago em Espanha nos termos previstos pela Convenção. Para efeitos de comprovativo dos rendimentos e imposto pago em Espanha apenas são aceites documentos emitidos ou autenticados pelas Autoridades Fiscais espanholas, os quais deverão expressamente mencionar a natureza do rendimento e respetivo valor e o montante do imposto efetivamente pago no Estado em causa. Os rendimentos obtidos no estrangeiro devem ser declarados pelo seu montante líquido e devem ser indicados no anexo J da Declaração de IRS, Modelo 3, a ser entregue em Portugal.

**ii. Resido em Portugal e trabalho, por conta de outrem (trabalhador dependente), em Espanha. Desloco-me diariamente a Espanha para exercer a minha profissão. Por que legislação fiscal estou abrangido? (EURES)**

Uma vez que, este trabalhador exerce a sua atividade num Estado diferente daquele onde reside e ao qual regressa diariamente, enquadra-se na categoria de “trabalhador transfronteiriço”.

Como obtém rendimentos num Estado diferente ao da sua residência, pode estar sujeito a dois impostos: no Estado da residência pelo seu rendimento mundial e no outro Estado pelo rendimento que ali obtenha.

Nos termos da legislação fiscal portuguesa, o trabalhador será considerado residente fiscal em Portugal pois, é em Portugal que tem a sua habitação permanente, de acordo com o estabelecido no artigo 4.º da Convenção para a Evitar a Dupla Tributação celebrada entre Portugal e Espanha e artigo 16.º, n.º 1, alínea b) do CIRS.

Neste caso recorrer-se-á à CDT celebrada entre Portugal e Espanha para solucionar o problema, evitando assim uma dupla tributação.

Ora, nos termos do artigo 15.º da referida Convenção e do artigo 15.º, n.º 1 do CIRS, sendo residente fiscal em Portugal vai ser tributado neste território pela totalidade dos seus rendimentos, incluindo os obtidos fora do território português. Assim, as retribuições recebidas não estarão sujeitas a retenções na origem.

Para o efeito, o sujeito passivo deverá obter um certificado de residência fiscal, no qual a Autoridade Tributária e Aduaneira certifica que este sujeito passivo é fiscalmente residente em Portugal para efeitos de aplicação da Convenção e entregá-lo junto da entidade responsável pelo pagamento do rendimento (entidade empregadora espanhola).

**iii. Resido em Portugal e trabalho, por conta de outrem (trabalhador dependente), numa empresa em Espanha. Normalmente, estou em Espanha de segunda a sexta-feira, num quarto alugado pela empresa. A minha família (esposa e filhos) reside em Portugal no domicílio familiar, onde também estou de sexta-feira a domingo. Por que legislação fiscal estou abrangido? (EURES)**

Uma vez que este trabalhador exerce a sua atividade num Estado diferente daquele onde reside e regressa a este último (pelo menos) uma vez por semana, enquadra-se na categoria de “trabalhador transfronteiriço”.

Estamos aqui perante um caso típico de “dupla residência”, isto é, o trabalhador permanece mais de 183 dias em Espanha, mas tem uma habitação própria permanente em Portugal, sendo assim, considerado simultaneamente residente em Portugal e Espanha.

Neste sentido, estipula o artigo 4.º da Convenção para a Evitar a Dupla Tributação celebrada entre Portugal e Espanha que se considera que a residência da pessoa singular se situa no local onde esta dispõe de habitação, na condição de que essa seja permanente. É essencial, para este efeito, a continuidade da habitação, o que significa que o interessado toma as medidas necessárias no sentido de ter a sua habitação à sua disposição em qualquer momento, de forma permanente e não ocasional. Caso a habitação permanente, cumprindo estes requisitos, se situe em ambos os Estados, haverá que recorrer ao critério do “centro de interesses vitais”. Para este efeito, importa analisar os factos no sentido de determinar com qual dos Estados as relações pessoais e económicas são mais estreitas. Assim, serão tomadas em consideração as relações familiares, sociais, ocupações, atividades políticas, culturais ou outras, local do exercício da atividade, a partir do qual administra os seus bens, etc.

Assim, se uma pessoa que possui uma habitação num Estado estabelecer uma segunda habitação num outro Estado, mantendo a primeira no meio em que sempre viveu, onde trabalhou e tem a sua família e os seus bens, poderá, juntamente com outros elementos, contribuir para demonstrar que manteve o centro de interesses vitais no primeiro Estado.

Neste sentido, consideramos que este cidadão português poderá ser considerado residente em Portugal e, portanto, declarará a totalidade dos seus rendimentos em Portugal, onde serão tributados.

Por outro lado, por não estarem preenchidos os pressupostos no artigo 15.º, n.º 2, alínea a) da Convenção, este rendimento será tributado em Espanha.

Em Portugal, o sujeito passivo terá direito ao crédito de imposto por dupla tributação internacional, que consiste numa dedução à coleta e até à respetiva concorrência de um montante correspondente à menor das seguintes importâncias:

- a) Imposto pago no estrangeiro;
- b) Fração da coleta de IRS, calculada antes da dedução, correspondente aos rendimentos que no país em causa possam ser tributados.

A dedução a efetuar não pode ultrapassar o imposto pago em Espanha nos termos previstos pela Convenção. Para efeitos de comprovativo dos rendimentos e imposto pago

em Espanha apenas são aceites documentos emitidos ou autenticados pelas Autoridades Fiscais de Espanha, os quais deverão expressamente mencionar a natureza do rendimento e respetivo valor e o montante do imposto efetivamente pago no Estado em causa.

Os rendimentos obtidos no estrangeiro devem ser declarados pelo seu montante ilíquido e devem ser indicados no anexo J da Declaração de IRS, Modelo 3, a ser entregue em Portugal.

**iv. Sou um funcionário público ao serviço do Estado português, mas trabalho em Espanha. Onde devo pagar o imposto sobre o rendimento?** [adaptado - (União Europeia)]

Depende do disposto no acordo fiscal bilateral celebrado entre o país responsável pelo pagamento das remunerações (país de origem) e o país da residência (país de acolhimento) sendo que, regra geral, “os salários, vencimentos e outras remunerações similares pagas por um Estado contratante ou por uma sua subdivisão política ou autarquia local a uma pessoa singular, em consequência de serviços prestados a esse Estado ou a essa subdivisão ou autarquia, só podem ser tributadas nesse Estado”,<sup>147</sup> porém poderá ter de pagar impostos no país de acolhimento se tiver sido destacado pela sua entidade patronal para trabalhar nesse país e se:

- Tiver a nacionalidade do país de acolhimento; ou
- Tiver ido viver para esse país por razões que não se prendem exclusivamente com o seu trabalho, isto é, com o seu cargo de funcionário público.

Neste caso em concreto, aplica-se a regra geral, segundo a qual os funcionários públicos só pagam impostos no seu país de origem.<sup>148</sup>

---

<sup>147</sup> Cf. Artigo 19.º, n.º 1 da Convenção Modelo da OCDE.

<sup>148</sup> Cf. Artigo 19.º, n.º 1 da Convenção fiscal bilateral celebrada entre Portugal e Espanha.

#### **5.4. Segurança Social**<sup>149</sup>

A coordenação dos sistemas de Segurança Social é necessária para apoiar a livre circulação de pessoas no território da União Europeia. As disposições de coordenação da Segurança Social na União Europeia existem há 50 anos e as regras estão constantemente a ser adaptadas à evolução social e jurídica.<sup>150</sup> (Comissão, 2011)

Os novos Regulamentos (CE) n.º 883/2004 e (CE) n.º 987/2009, ou «coordenação modernizada dos sistemas de Segurança Social da UE», assentam nesta valiosa experiência, simplificando e desenvolvendo a legislação da UE e melhorando os direitos das pessoas abrangidas. (Comissão, 2011)

Com a «coordenação modernizada da Segurança Social da UE», o enfoque destas regras transferiu-se da facilitação da mobilidade dos trabalhadores para a aplicação dos direitos de todos os cidadãos, quer trabalhem ou não. Estas mudanças na coordenação da Segurança Social visam facilitar a vida dos europeus que circulam. (Comissão, 2011)

A «coordenação modernizada» representa um grande progresso na proteção dos cidadãos e não apenas para os cerca de 10,5 milhões de europeus que vivem num Estado-Membro da UE distinto daquele em que nasceram (cerca de 2,1% da população total da UE). Irá tornar a vida mais fácil a 250.000 pessoas que trabalharam em mais de um Estado-Membro e que todos os anos necessitam de transferir parte dos direitos de pensão adquiridos. Além disso, irá aumentar a proteção de mais de 1 milhão de pessoas que diariamente atravessam fronteiras da UE para trabalhar. (Comissão, 2011)

“O princípio fundamental consagrado no Tratado CE consiste na eliminação dos obstáculos à livre circulação de pessoas entre os Estados-Membros. Para alcançar esse objetivo, é necessário adotar medidas em matéria de Segurança Social que ofereçam aos cidadãos da UE a possibilidade de trabalhar e residir num Estado-Membro diferente do seu Estado de origem sem perder a totalidade ou parte dos seus direitos à Segurança Social.” (Parlamento Europeu)

Atualmente, o principal problema no que se refere ao trabalho transfronteiriço é o facto de praticamente não existir interação entre os regimes fiscais e os sistemas nacionais

---

<sup>149</sup> Tendo por base o Regulamento (CE) n.º 883/2004, relativo à coordenação dos sistemas de Segurança Social e respetivo Regulamento de aplicação (CE) n.º 987/2009. Estas normas aplicam-se aos trabalhadores por conta própria e por conta de outrem, bem como aos membros das suas famílias, que se deslocam dentro da Comunidade.

<sup>150</sup> É importante clarificar desde logo que, os sistemas nacionais de Segurança Social não são harmonizados, mas apenas coordenados pelas disposições da UE em matéria de Segurança Social, cabendo a cada Estado-Membro determinar as suas regras.

de Segurança Social, quando as contribuições para a Segurança Social são pagas num país e os impostos noutra. Pode assim suceder que um trabalhador transfronteiriço contribua duas vezes para a sua Segurança Social (é o caso dos residentes italianos ou belgas a trabalhar em França) ou que contribua muito pouco (na hipótese inversa). (Parlamento Europeu)

É também necessário ter em linha de conta que, existem grandes diferenças entre os países da UE em matéria de prestações sociais, assistência médica e restantes serviços de Segurança Social. Cada país tem a sua própria legislação, que determina:

- As prestações a que se tem direito, bem como o respetivo montante e duração; e
- O prazo de garantia aplicável às prestações de desemprego, ou seja, durante quanto tempo é necessário trabalhar antes de ter direito às mesmas, bem como as respetivas regras de cálculo e duração.

As regras da UE limitam-se a determinar o sistema de Segurança Social pelo qual se está coberto no caso de haver mais do que um país envolvido.

Em regra, num determinado momento, só se está abrangido pela legislação de um único país e só se tem de pagar contribuições nesse país, devendo ser-se tratado em igualdade de condições com os respetivos cidadãos nacionais. (União Europeia)

As disposições da UE em matéria de Segurança Social<sup>151</sup> podem ser invocadas em todos os países que pertencem à União Europeia (UE) ou ao Espaço Económico Europeu (EEE), bem como na Suíça.

Em suma, “as disposições da UE em matéria de coordenação da Segurança Social não substituem os regimes nacionais de Segurança Social por um único regime europeu. Essa harmonização não é possível, do ponto de vista político, porque os regimes de Segurança Social dos Estados-Membros resultam de antigas tradições que estão profundamente enraizadas nas culturas e preferências nacionais. Em vez de harmonizar os sistemas nacionais de Segurança Social, as disposições da UE procedem à sua coordenação. Cada Estado-Membro pode decidir livremente quem está segurado nos termos da sua legislação, quais as prestações concedidas e em que condições, como são calculadas essas prestações e que contribuições devem ser pagas. As disposições de coordenação estabelecem regras e princípios comuns que todas as autoridades, instituições de Segurança Social e tribunais nacionais devem respeitar quando aplicam a

---

<sup>151</sup> Note-se que estamos apenas a referir-nos às disposições de coordenação em matéria de Segurança Social, mas não em matéria fiscal pois, estas regem-se por acordos bilaterais (celebrados entre dois Estados).

legislação nacional. Ao fazê-lo, garantem que a aplicação das diferentes legislações nacionais não prejudica as pessoas que exercem o seu direito de circular e permanecer nos diferentes Estados-Membros.” (Comissão, 2011)

#### 5.4.1. Cobertura da Segurança Social noutros Estados-Membros da UE<sup>152</sup>

Todo o trabalhador migrante na UE, independentemente de ser trabalhador por conta de outrem ou por conta própria, deve inscrever-se no sistema de Segurança Social do país de acolhimento pois, tanto o trabalhador como a família a seu cargo ficarão cobertos pelo sistema de Segurança Social desse país, sendo as prestações sociais a que tem direito (assistência médica, abono de família, desemprego, pensões, acidentes e doenças de trabalho, reforma antecipada e prestações por morte) determinadas pela legislação nacional, ou seja, regra geral, os deveres e direitos de Segurança Social das empresas e dos trabalhadores por conta própria ou alheia estão previstos na legislação do Estado onde exerçam a sua atividade, devendo as contribuições ser pagas nesse Estado.<sup>153</sup>

Uma nota para o facto de os familiares dos trabalhadores transfronteiriços só terem os mesmos direitos do trabalhador transfronteiriço em alguns Estados.<sup>154</sup>

Há dois fatores a ter em conta para determinar o país responsável pela cobertura de Segurança Social:

- 1) A situação laboral (se é trabalhador por conta de outrem ou por conta própria, está desempregado, destacado no estrangeiro, é trabalhador transfronteiriço, etc.); e
- 2) O país de residência (que não é, necessariamente, o país da nacionalidade).

Ou seja, a determinação do país responsável pela cobertura de Segurança Social de um cidadão é feita com base, não na sua nacionalidade, mas sim atendendo ao estatuto económico e ao local de residência do cidadão. (União Europeia)

---

<sup>152</sup> Cf. Artigos 48.º, 153.º, 156.º e 352.º, todos do TFUE.

<sup>153</sup> Em alguns países, as prestações a que o trabalhador e sua família tem direito podem depender do tempo durante o qual foram pagas contribuições para a Segurança Social, contudo o país onde forem requeridas as prestações deverá ter em conta todos os períodos em que trabalhou ou todas as contribuições que pagou noutros países da UE, tal como se durante esses períodos tivesse estado coberto pelo sistema de Segurança Social desse mesmo país, ou seja, todos os períodos de trabalho na UE contam para o cálculo das prestações a que tem direito, porém cada país pagará a prestação que for devida em partes proporcionais ao número de anos em que trabalhou em cada um dos países envolvidos.

<sup>154</sup> Os Estados-Membros que aplicam restrições de direitos a prestações em espécie aos membros da família de um trabalhador transfronteiriço estão enumerados no anexo III do Regulamento (CE) n.º 883/2004, na redação que lhe foi dada pelo Regulamento (CE) n.º 987/2009.

Portanto, em regra, temos direito às prestações num determinado país se: trabalharmos no país em questão; recebermos uma pensão ao abrigo do regime de Segurança Social desse país (por exemplo, pensão de velhice, invalidez ou sobrevivência); ou simplesmente, aí vivermos.

### **Trabalhadores transfronteiriços**

Os trabalhadores transfronteiriços, independentemente de trabalharem por conta de outrem ou por conta própria:

- Devem pagar as contribuições para a Segurança Social no país da UE onde trabalham, que é também o país responsável pela cobertura (as contribuições só são pagas no país de exercício da atividade);
- Podem beneficiar de assistência médica no país onde vivem;
- Se perderem o emprego, deve ser requerido o subsídio de desemprego no país onde vivem.

Portanto, os trabalhadores transfronteiriços da UE estão cobertos por um único sistema de Segurança Social, o do país de exercício de emprego. (União Europeia)

Ou seja, um empregador que contrata desde Portugal um trabalhador residente em Espanha, para trabalhar em Portugal, deverá comunicar a admissão do novo trabalhador nas 24 horas anteriores ao início de produção de efeitos do contrato e cumprir com as suas restantes obrigações nos serviços da Segurança Social portugueses competentes. (EURES)

### **Trabalhar em mais de um país**

Regra geral, quem trabalhar em mais do que um país da UE e uma parte substancial do seu trabalho (pelo menos, 25 %) for efetuada no país onde reside, estará coberto pela legislação do país de residência. (União Europeia)

### **Casos especiais:**

*Tabela 5.1. - Cobertura da Segurança Social – Trabalhar em mais de um país: Casos especiais*

<b>Se...</b>	<b>Está coberto no...</b>
Trabalhar, menos de 25% do tempo, no país onde reside	País onde está localizada a empresa ou a sede da entidade patronal
Trabalhar, menos de 25% do tempo no país onde reside, para dois empregadores cujas sedes sociais estão situadas em países diferentes, uma no país de residência do trabalhador e outra noutro país	País onde está localizada a empresa ou a sede da entidade patronal no caso de esse país não ser o país de residência do trabalhador
Trabalhar, menos de 25% do tempo no país onde reside, para dois empregadores cujas sedes sociais estão situadas em países diferentes, não sendo nenhum desses países o país de residência do trabalhador	País de residência do trabalhador
For um trabalhador por conta própria e, não exercer uma parte substancial da atividade no país da sua residência	País onde se situa o centro de interesses da atividade desenvolvida
For um trabalhador por conta de outrem, num país e trabalhador e por conta própria noutro país	País onde trabalhar por conta de outrem

*Fonte: Website da União Europeia (União Europeia)*

### **Trabalhadores à procura de emprego no estrangeiro**

Mesmo que o trabalhador esteja a receber o subsídio de desemprego do país da UE onde ficou desempregado, o facto de ir para outro país à procura de trabalho não afetará os seus direitos (ou os da sua família) no que se refere a assistência médica, abono de família, pensão de invalidez, pensão de velhice, etc.

Pelo contrário, se não recebe subsídio de desemprego do país da UE onde ficou desempregado e se mudar para outro país da UE à procura de trabalho, as autoridades da Segurança Social decidirão por que sistema de Segurança Social continuará coberto.

### **Legislação aplicável nos termos da coordenação da Segurança Social na UE**

As disposições de coordenação estabelecem regras para determinar qual a legislação nacional de um Estado-Membro, em matéria de Segurança Social, que é aplicável, caso o trabalhador encontre numa situação que envolve mais do que um Estado-Membro. Isto é importante, tanto para o pagamento de contribuições de Segurança Social como para o

definir o direito a prestações e para a aquisição de futuros direitos à pensão. (Comissão, 2011)

**Tabela 5.2. - Legislação aplicável nos termos da coordenação da Segurança Social na UE: Quadro-resumo**

Referência ao Regulamento (CE) n.º 883/2004	Que legislação se aplica a quem?
<b>Princípios gerais</b> [Artigo 11.º]	<ul style="list-style-type: none"> <li>Só se está sujeito à legislação de um Estado-Membro de cada vez e, por conseguinte, só se tem de pagar quotizações para a Segurança Social num país, mesmo pessoas que estejam empregadas em quatro ou cinco Estados-Membros.<sup>155</sup></li> <li>Os trabalhadores estão sujeitos à legislação do Estado-Membro em que trabalham, de acordo com o princípio <i>lex loci laboris</i>, mesmo quando residem no território de outro Estado, ou quando as suas empresas ou entidades patronais estão localizadas noutro Estado.</li> </ul>
<b>Derrogações</b> [Artigos 12.º e 16.º]	<ul style="list-style-type: none"> <li>Os trabalhadores “destacados” permanecem sujeitos à legislação do Estado de onde são destacados.</li> <li>Dois ou mais Estados podem concordar em prever derrogações às regras gerais no interesse de determinadas pessoas ou categorias de pessoas.</li> </ul>
<b>Regras que geram conflitos</b> [Artigo 13.º]	<ul style="list-style-type: none"> <li>No caso das pessoas que exercem atividades em dois ou mais Estados, a legislação aplicável depende do facto de a parte substancial dessas atividades ter ou não lugar no seu Estado da residência.</li> </ul>
<b>Categorias especiais</b> [Artigo 11.º, n.º 2; n.º 3, alínea e); e n.º 4]	<ul style="list-style-type: none"> <li>Às pessoas “não ativas” aplicam-se regras especiais.</li> <li>Os marítimos que trabalham a bordo de um navio com pavilhão de um Estado-Membro, ficam abrangidos pela legislação desse Estado, mesmo que residam noutro. No entanto, se a sede social da entidade patronal estiver localizada num Estado-Membro diferente do Estado de pavilhão e este for também o do local de residência do trabalhador, este ficará segurado pelo país de residência.</li> </ul>

Fonte: “As disposições comunitárias de Segurança Social” - adaptado (Comissão, 2011)

### **Caso prático:**

- i. **O trabalhador A, reside em Portugal e trabalha, por conta de outrem, em Espanha. Desloca-se diariamente de Portugal para Espanha, para trabalhar (é um típico trabalhador transfronteiriço). Que legislação, em matéria de Segurança Social, é aplicada a este trabalhador? Onde deve, este trabalhador, pagar as suas contribuições? (EURES)**

De acordo com o estipulado no artigo 1.º, alínea f) e artigo 11.º, n.º 3, alínea a), do Regulamento (CE) n.º 883/2004, todos aqueles trabalhadores que exercem uma atividade, por conta de outrem ou por conta própria, num Estado-Membro e residem noutro Estado-

<sup>155</sup> Destaca-se o facto de neste caso não haver “direito a escolha” pois, serão os organismos de Segurança Social que determinarão que legislação nacional é aplicável em cada caso concreto.

Membro, ao qual regressam diariamente ou pelo menos uma vez por semana (trabalhadores transfronteiriços), ficam sujeitos à legislação do Estado no qual desempenham a sua atividade.

Portanto, o trabalhador A que reside em Portugal e presta serviços em Espanha, está sujeito à legislação espanhola e deverá efetuar contribuições para a Segurança Social espanhola. Neste caso, como se trata de um trabalhador por conta de outrem, é a entidade empregadora a responsável por todos os pagamentos à Segurança Social, quer correspondam à própria, quer ao trabalhador.<sup>156</sup>

Note-se que, apesar do país de trabalho ser o responsável pelas prestações sociais, conservam-se os direitos adquiridos no país de residência, por exemplo, no que se refere aos direitos a pensão.

#### 5.4.2. Acesso aos cuidados de saúde<sup>157</sup>

Os sistemas de saúde variam de país para país e podem não incluir os serviços que se obtém em Portugal (disponíveis gratuitamente no âmbito do SNS - Serviço Nacional de Saúde - portugueses).

#### **Acesso a cuidados de saúde na UE, EEE e Suíça** (Segurança Social, 03-08-2015)

Qualquer cidadão português que decida ir residir e trabalhar noutro Estado-Membro por um determinado período de tempo (temporariamente), por exemplo, em regime de destacamento, deve ser portador do Cartão Europeu de Seguro de Doença (CESD), para poder ter acesso aos cuidados de saúde no Estado de acolhimento.

No Estado-Membro onde irá trabalhar terá direito a todas as prestações em espécie que se tornem clinicamente necessárias durante a permanência nesse território.

No caso dos trabalhadores transfronteiriços, como residem e trabalham em países diferentes, estarão cobertos pelo sistema de saúde do país onde o trabalho é desenvolvido porque é aí que pagam as contribuições para a Segurança Social.<sup>158</sup> Sendo assim, no caso destes trabalhadores é o inverso dos trabalhadores destacados porque têm cobertura no país de trabalho, mas não têm no seu país de residência. Devem então, estes trabalhadores, inscrever-se, juntamente com as pessoas a seu cargo, no sistema de saúde do país onde

---

<sup>156</sup> Recorde-se o explícito no ponto “4.9. Deveres/obrigações/formalidades a cumprir”.

<sup>157</sup> Base jurídica: artigos 6.º, 13.º, 17.º, 19.º, 21.º, 28.º e 36.º, todos do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e artigos 24.º, 25.º, 27.º, 33.º e 34.º, todos do Regulamento (CE) n.º 987/2009.

<sup>158</sup> Cf. Artigo 11.º, n.º 3, alínea a) do Regulamento (CE) n.º 883/2004 – regra geral, o trabalhador por conta de outrem fica sujeito à legislação do país onde trabalha.

residem para ficarem cobertos nos dois países e assim poderem receber tratamento médico no seu país da residência como se aí trabalhassem. Assim, o trabalhador poderá receber assistência no país onde trabalha e também no da sua residência.

É de salientar que, no caso dos trabalhadores transfronteiriços, quando se tornar pensionista “perderá” este estatuto e ser-lhe-á restringido o seu direito a prestações em espécie, por doença, no Estado onde trabalhava anteriormente, no entanto terá direito a continuar um tratamento iniciado quando ainda era um trabalhador transfronteiriço sendo que, por «continuação do tratamento», entende-se a prossecução da investigação, do diagnóstico e do tratamento de uma doença.<sup>159</sup> (Comissão, 2011)

Tem ainda direito a essas mesmas prestações se no prazo de cinco anos que precede a data em que uma pensão por velhice ou invalidez produz efeitos, tenha exercido uma atividade durante, pelo menos, dois anos como trabalhador transfronteiriço. Essa situação aplica-se também aos familiares do trabalhador.<sup>160</sup>

Por outro lado, se um cidadão português decidir fixar residência e trabalhar noutro Estado-Membro, ficando abrangido pelo sistema de proteção social do Estado-Membro da residência, passará a usufruir dos mesmos direitos e obrigações de acesso ao sistema de saúde que os nacionais desse Estado-Membro.

Neste caso deixará, naturalmente, de ficar abrangido pelo sistema de saúde português. Uma vez que fixou residência e passou a estar abrangido pelo sistema de Segurança Social de um outro Estado-Membro, serão as entidades competentes desse Estado-Membro responsáveis pela emissão do CESD. Caso visite Portugal e necessite de recorrer aos serviços do sistema nacional de saúde, deverá apresentar o CESD emitido pelo outro Estado-Membro a fim de não lhe serem cobradas diretamente as despesas de saúde.

Outros aspetos importantes acerca do CESD:

- É nominativo e individual por isso, cada membro da família deve ter o seu cartão;
- Tem a validade de três anos, renovável, mas pode ser definido outro prazo, dependendo se o subsistema de saúde é particular ou público;
- Não contempla as situações em que a pessoa segurada se desloca a outro Estado com o objetivo de receber tratamento médico adequado. Cobre apenas os

---

<sup>159</sup> Cf. Artigo 28.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

<sup>160</sup> Cf. Artigo 28.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e (Gil, 29 de maio de 2014).

cuidados médicos que se tornem clinicamente necessários durante a estada no território de outro Estado-Membro;

- No CESD a assistência é prestada de acordo com as regras em vigor no Estado-Membro onde o cidadão reside temporariamente e os custos incorridos serão reembolsados segundo as taxas aplicadas, no mesmo Estado-Membro, mas pelo Estado-Membro competente;
- Se a assistência médica for gratuita no Estado-Membro de estada também terá direito a assistência médica gratuita ao apresentar o CESD, podendo ter que pagar taxas moderadoras/comparticipações se tal estiver previsto na legislação desse Estado-Membro. Os encargos não são reembolsados pelo sistema de saúde português;
- Só pode ser utilizado perante um prestador que esteja abrangido pelo regime de seguro de doença estabelecido pela legislação do Estado-Membro de estada;
- Só pode ser utilizado em médicos privados ou clínicas privadas, se for aceite pelos prestadores de cuidados de saúde privados;
- Em caso de perda do CESD deve ser requerido um Certificado Provisório de Substituição. Este é equivalente ao CESD e dá o mesmo direito a cuidados de saúde.

### **Acesso a cuidados de saúde em países terceiros**<sup>161</sup>

“Os cidadãos portugueses, abrangidos pelo regime de Segurança Social, que tenham estada num país com o qual Portugal tenha celebrado uma Convenção de Segurança Social, que abranja prestações em espécie de doença e maternidade, como são os casos de Andorra, Brasil, Cabo Verde, Marrocos, Tunísia e Ilhas de *Jersey*, *Guernsey*, *Herm*, *Jethou* e *Man* (abrangidas pela Convenção bilateral com o Reino Unido, em vigor desde 1979 e não pelos Regulamentos da União Europeia), se apresentarem o respetivo atestado de direito, emitido pelo Centro Distrital competente do Instituto da Segurança Social, I.P., podem aceder a cuidados de saúde prestados pelo sistema de saúde desses 28 Estados, pagando apenas as eventuais taxas moderadoras previstas na respetiva legislação.

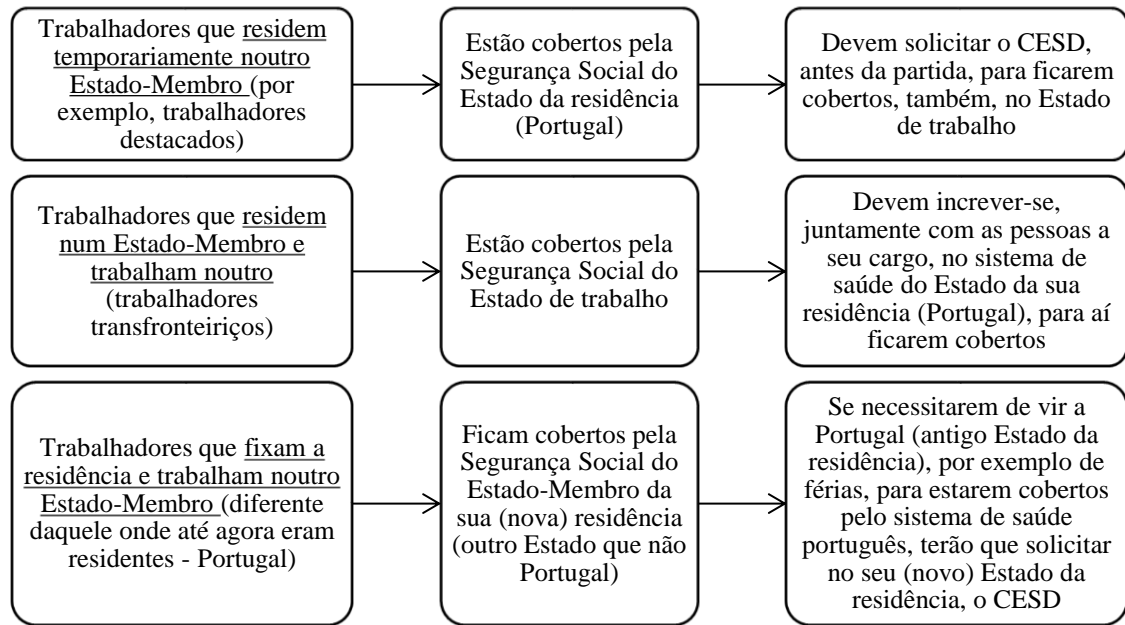
Caso pretenda procurar emprego ou trabalhar num país não pertencente ao espaço da UE, EEE e Suíça, ou em países em que, apesar de Portugal ter celebrado uma Convenção internacional no domínio da Segurança Social, tais instrumentos de cooperação bilateral

---

<sup>161</sup> Cf. (Brochura - Trabalhar no estrangeiro, 3 de Agosto de 2015).

não asseguram a proteção na doença, (prestações em espécie), aconselha-se que celebre um seguro de saúde para que seja garantida a proteção da sua saúde no país onde se pretende estabelecer.”

**Figura 5.2.** - A cobertura de Segurança Social e o acesso aos cuidados de saúde dos trabalhadores



*Fonte:* Elaboração própria

### **Casos práticos:**

- i. **Enquanto trabalhador transfronteiriço, em que país estou coberto no que se refere aos cuidados de saúde?**<sup>162</sup> [adaptado - (União Europeia)]

Em geral, enquanto trabalhador transfronteiriço, está coberto no país onde trabalha, tendo, portanto, direitos a cuidados de saúde nesse país. Para se inscrever no sistema de saúde do país onde reside, tem de solicitar um formulário S1 (antigo formulário E-106) à entidade responsável pela cobertura no país onde trabalha. Esse formulário permite-lhe inscrever-se juntamente com as pessoas a seu cargo no sistema de saúde do país onde reside. Estará, portanto, coberto nos dois países e terá um cartão de seguro de doença para cada um deles. Poderá então receber tratamento médico no seu país da residência como se aí trabalhasse e fizesse os seus descontos.

<sup>162</sup> Cf. Artigos 6.º e 21.º, ambos do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e artigo 27.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009.

Portanto, um trabalhador que reside em Portugal e trabalha, por conta de outrem, em Espanha, aplica-se a legislação da Segurança Social espanhola, tendo direito às prestações pecuniárias a atribuir pela mesma, de acordo com a legislação espanhola.

As prestações serão atribuídas pela Segurança Social espanhola (lugar da prestação dos serviços), contudo havendo um prévio acordo entre a Segurança Social espanhola e o organismo competente em Portugal (lugar da residência), tais prestações poderão ser fornecidas por Portugal, por conta da Segurança Social espanhola e de acordo com a legislação espanhola, sempre e quando tenha sido obtido, junto dos serviços de Segurança Social espanhola e entregue nos serviços homólogos portugueses, o correspondente modelo S1.

Destaque para o facto de que tanto o documento comprovativo da baixa como o documento comprovativo da alta podem ser tramitados onde surja a necessidade, isto é, por um médico espanhol ou por um médico português, porém caso a situação de incapacidade seja verificada por um médico português, o trabalhador deverá solicitar a emissão do formulário E-116, indicando que se trata de doença comum e nesse caso a Segurança Social portuguesa notificará os serviços espanhóis a situação da baixa do trabalhador.

Em qualquer dos casos, os serviços de Segurança Social espanhóis verificarão se o trabalhador cumpre com os períodos de carência para ter direito à prestação, tendo sempre em conta os períodos de contribuições efetuados em Portugal, se aplicável.

**ii. Um português, que reside em Portugal, mas desenvolve a sua atividade, por conta de outrem, em Espanha, se não puder trabalhar por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho, como se processa a sua baixa laboral?**<sup>163</sup>

[adaptado - (União Europeia)]

De acordo com o artigo 34.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009, “quando ocorrer um acidente de trabalho ou quando uma doença profissional for diagnosticada pela primeira vez no território de um Estado-Membro que não seja o Estado-Membro competente, a declaração ou notificação do acidente de trabalho ou da doença profissional, (...), deve ser efetuada de acordo com as disposições da legislação do Estado-Membro competente (...)”, ou seja, neste caso, em Espanha. Porém, o trabalhador poderá receber assistência em Portugal no Serviço Nacional de Saúde (SNS), devendo

---

<sup>163</sup> Cf. Artigos 36.º e seguintes do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e artigos 33.º e 34.º, ambos do Regulamento (CE) n.º 987/2009.

para tal entregar o documento comprovativo médico da baixa (formulário S1), junto dos serviços de Segurança Social portugueses, que terá que ser previamente solicitado junto dos serviços homólogos espanhóis.

Em ambos os casos, as prestações às quais houver direito serão calculadas e pagas em função da legislação da Segurança Social espanhola.

Em suma, a baixa poderá ser tramitada quer em Espanha, quer em Portugal, contudo no caso deste último é necessário que seja previamente obtido, pelo trabalhador, o respetivo formulário S1.

**iii. Um português, que reside com a sua família em Portugal, mas tem contrato com uma empresa espanhola e desenvolve a sua atividade em Espanha, regressando ao seu lugar de residência, em Portugal, unicamente em períodos de descanso ou férias, se for destacado por esta empresa para prestar serviços em Itália, onde poderá receber assistência médica?<sup>164</sup> [adaptado - (União Europeia)]**

O trabalhador terá direito a receber cuidados de saúde em Espanha, Itália e Portugal.

Para ter assistência médica em Portugal, o trabalhador deve requerer junto dos serviços de Segurança Social espanhóis, o modelo S1. Em Espanha, o trabalhador terá acesso a estes serviços, apresentando o cartão de utente da Segurança Social. Ou seja, o trabalhador poderá receber assistência em Espanha (lugar onde trabalha) e em Portugal (lugar onde reside).

Por sua vez, em Itália, como está destacado por uma empresa espanhola e desde que não seja previsível que esse destacamento vá durar mais de 24 meses e não tenha sido destacado para substituir outro trabalhador a quem terminou o período de destacamento, aplica-se a lei espanhola, ou seja, antes de se mudar para Itália, deverá solicitar junto dos serviços de Segurança Social espanhóis (lugar onde trabalha), o CESD.

Para além disso, também os membros da sua família têm direito à assistência médica, quer em Espanha, quer em Itália, mas apenas relativamente às prestações que se tornem clinicamente necessárias, no suposto de que venham a passar férias naquele(s) Estado(s).

---

<sup>164</sup> Cf. Artigo 1.º, n.º 3, alínea a) e artigos 13.º, 17.º e 19.º, todos do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e artigos 24.º e 25.º, ambos do Regulamento (CE) n.º 987/2009.

#### 5.4.3. Prestações sociais<sup>165</sup>

No que se refere às prestações sociais e quando os seus beneficiários vivem num Estado diferente daquele onde trabalham (são trabalhadores transfronteiriços), é comum que surjam dúvidas quanto à legislação aplicável, ou seja, se é a legislação do Estado de emprego ou do Estado da residência, podendo ainda verificar-se o caso de ambas preverem a atribuição de prestações familiares, contudo nunca se podem cumular.<sup>166</sup>

Para solucionar este problema, temos que nos debruçar sobre a jurisprudência comunitária, a qual aponta no sentido de ser aplicada a legislação do Estado de emprego, sempre que estejamos perante uma prestação referente a um mesmo período.<sup>167</sup>

É também de realçar que, na UE vigora o “princípio da totalização dos períodos”, significando que os períodos de seguro, de emprego ou de residência cumpridos ao abrigo da legislação de um Estado-Membro são tidos em conta, se isso for necessário para a aquisição do direito às prestações, nos termos da legislação de outro Estado-Membro. Isto funciona como uma “garantia” de que não se perde a cobertura quando se muda de emprego ou se desloca para outro Estado.

Sempre que estejam envolvidas as legislações de vários Estados, são as disposições comunitárias de Segurança Social que devem determinar qual o Estado que deve pagar as prestações, para evitar uma situação em que os trabalhadores migrantes estejam segurados em mais do que um Estado-Membro ou em nenhum, isto porque em alguns Estados-Membros, o acesso à cobertura pela Segurança Social baseia-se na residência, enquanto que noutros só estão seguradas as pessoas que exercem uma atividade profissional e os membros das suas famílias.

As disposições da UE em matéria de Segurança Social não criam novos tipos de prestações nem suprimem as legislações nacionais. O seu único objetivo é proteger os cidadãos europeus que trabalham, residem ou permanecem temporariamente noutro Estado-Membro. (Comissão, 2011)

---

<sup>165</sup> Tendo por base os artigos 17.º a 30.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

<sup>166</sup> Cf. Artigo 10.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

<sup>167</sup> A este propósito veja-se, por exemplo, o Acórdão C-543/03 - *Christine Dodi e Petra Oberhollenzer*: “Se a legislação do Estado-Membro de emprego e a legislação do Estado-Membro da residência de um trabalhador assalariado lhe atribuírem, para o mesmo membro da sua família e para o mesmo período, direitos a prestações familiares, o Estado-Membro competente para pagar as referidas prestações é, em princípio, (...) o Estado-Membro de emprego”.

### Caso prático:

- i. **O que aconteceria a um trabalhador migrante que ficasse inválido depois de ter estado segurado durante 4 anos num Estado-Membro onde o período mínimo para aquisição do direito às prestações de invalidez é de pelo menos 5 anos e posteriormente durante 14 anos num outro Estado-Membro onde são exigidos 15 anos de seguro?** (Comissão, 2011)

Se os Regulamentos não existissem e apenas vigorassem as legislações nacionais, este trabalhador não teria direito a prestações de invalidez em nenhum destes Estados, apesar de ter estado segurado durante um total de 18 anos.

- Prestações familiares (paternidade, maternidade<sup>168</sup> e abono de família)

As prestações familiares existem na legislação de todos os Estados-Membros, mas as suas características e montantes variam consideravelmente de um Estado para outro. Assim, é importante saber qual é o Estado responsável por conceder essas prestações e quais as condições para a elas ter direito. (Comissão, 2011)

Como sucede com outras prestações, o Estado responsável pelo pagamento das prestações familiares deve ter em conta os períodos de seguro cumpridos ao abrigo da legislação de qualquer outro Estado-Membro, se isso for necessário para reunir as condições que regem o direito à prestação em causa (“princípio da totalização dos períodos”). (Comissão, 2011)

Se um cidadão, juntamente com todos os membros da sua família, for viver para outro país e só estiver coberto pelo regime de Segurança Social desse país, fica sujeito ao regime de prestações familiares desse país. Contudo, alerta-se para o facto de que se for destacado para o estrangeiro, continua a estar coberto pela Segurança Social do país de origem e, portanto, cabe a este último pagar as devidas prestações familiares. (União Europeia)

Se nem todos os membros do agregado familiar viverem no país onde o progenitor estiver coberto pela Segurança Social, poderá ter direito a prestações familiares em mais do que um país. Neste caso, as entidades nacionais competentes terão em conta a situação de ambos os progenitores e decidirão, qual o país que tem a responsabilidade principal pelo pagamento das prestações, com base nas seguintes “regras de prioridade”: (União Europeia)

---

<sup>168</sup> Cf. Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992.

- De um modo geral, o país responsável a título principal pelo pagamento das prestações é o país onde o direito às mesmas assenta no facto de um dos progenitores aí trabalhar (por conta de outrem ou por conta própria);
- Se o direito às prestações tiver sido adquirido com base no trabalho (por conta de outrem ou por conta própria) em países diferentes, o responsável a título principal é o país onde os filhos vivem, desde que um dos progenitores aí trabalhe. Caso contrário, o país responsável a título principal é aquele em que são pagas as prestações mais elevadas;
- Se o direito às prestações assentar no direito a receber uma pensão em países diferentes, o país responsável é o país onde os filhos vivem, desde que esse seja um dos países que paga uma das pensões. Caso contrário, o país responsável a título principal é aquele onde o progenitor esteve segurado ou residiu durante mais tempo;
- Se o direito às prestações assentar no local de residência, o país responsável a título principal é aquele onde vivem os filhos.

Caso o montante recebido do país «principal» se revele inferior ao que seria recebido do país «secundário», o país secundário pagará um suplemento equivalente à diferença entre os dois montantes, para assegurar que seja recebido o máximo de prestações sociais a que houver direito.

No caso dos divorciados, se o ex-cônjuge daquele que sustenta a família receber prestações sociais, mas não as utilizar para o sustento dos filhos, o cônjuge que esteja a sustentar os filhos pode contactar as entidades competentes em matéria de prestações familiares do país onde vivem os filhos e solicitar que as prestações lhe sejam pagas diretamente, dado que é a pessoa que efetivamente sustenta a família.

Em jeito de resumo, “a pessoa segurada ou os seus familiares que residam num Estado-Membro que não seja o Estado-Membro competente beneficiam, no Estado-Membro da residência, de prestações em espécie concedidas, a cargo da instituição competente, pela instituição do lugar de residência, de acordo com as disposições da legislação por ela aplicada, como se fossem segurados de acordo com essa legislação” e “(...) têm igualmente direito a prestações em espécie durante a sua estada no Estado-Membro competente (...), como se os interessados residissem nesse Estado-Membro (...) exceto se esse Estado-Membro for (...)” Dinamarca, Espanha, Irlanda, Países Baixos, Finlândia, Suécia ou Reino Unido. “Nesse caso, os familiares de um trabalhador

transfronteiriço (...) têm direito às prestações em espécie que se tornem clinicamente necessárias durante a sua estada, em função da natureza das prestações e da duração prevista da estada.”<sup>169</sup>

Note-se, portanto, que nas relações entre Portugal e Espanha aplica-se esta última afirmação, sempre que a pessoa esteja inscrita em Espanha, pois esta inclui-se entre os Estados-Membros que impõem restrições nesta matéria. Por outro lado, sempre que a pessoa se encontre inscrita em Portugal, não haverá qualquer restrição nesta matéria.

Portanto, os trabalhadores transfronteiriços bem como os seus familiares beneficiam das prestações em espécie atribuídas pela instituição do Estado-Membro da residência, ficando o pagamento dessa assistência a cargo da instituição do Estado-Membro onde o trabalhador exerce a sua atividade podendo, no entanto, o trabalhador e os seus familiares receber a assistência no Estado-Membro onde o trabalhador se encontra segurado, caso nele se encontrem quando necessitarem de assistência.

#### **Casos práticos:**<sup>170</sup>

- i. **Resido em Portugal e trabalho, por conta de outrem, em Espanha. Desloco-me diariamente a Espanha, para trabalhar. Como se processa a minha baixa e o subsídio por maternidade? (EURES)**

A trabalhadora que presta os seus serviços, por conta de outrem, em Espanha fica submetida à legislação da Segurança Social espanhola.

A trabalhadora fronteiriça terá direito a obter assistência anterior ao parto ou no momento do parto tanto em Espanha (Estado onde trabalha) como em Portugal (Estado onde reside).

Em Portugal, a trabalhadora deverá apresentar o formulário S1, que previamente deverá ter solicitado nos serviços de Segurança Social espanhóis, que certifica o seu direito às referidas prestações.

Após o nascimento do filho, em Portugal, a trabalhadora deverá requerer o modelo E-116 ao médico que a atendeu e proceder à apresentação do pedido da maternidade, à Direção Geral da Segurança Social/Seção Distrital, que por sua vez, reencaminhará a

---

<sup>169</sup> Cf. Artigos 17.º, 18.º e 19.º, n.º 1, todos do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

<sup>170</sup> Base jurídica: Artigos 17.º, 18.º e 21.º, todos do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e artigo 24.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009.

documentação aos serviços de Segurança Social espanhóis.<sup>171</sup> Após estes últimos receberem o pedido da baixa por maternidade, procederão ao pagamento das prestações económicas às quais a trabalhadora tiver direito.

**ii. Um português que atrevesse todos os dias a fronteira para trabalhar em Espanha (trabalhador transfronteiriço), tem direito às prestações familiares espanholas para a sua família que vive em Portugal?**

Em princípio, tem direito às prestações familiares espanholas, dado que a prestação de serviços ocorre em Espanha e, portanto, o trabalhador fica submetido à legislação da Segurança Social espanhola.

A atribuição da baixa e a prestação por paternidade será concedida a requerimento do trabalhador, podendo ser solicitado tanto no país onde exerça a sua atividade laboral (Espanha) como no país onde resida (Portugal), cujo organismo remitirá o requerimento à entidade competente em Espanha.

Contudo, se a esposa também tiver direito a prestações familiares porque trabalha em Portugal, cabe às entidades competentes determinar que país deve pagar as prestações. Só tem direito a prestações a título principal num único país: se o direito em ambos os países assentar no trabalho, receberá as prestações no país onde vivem os filhos, ou seja, em Portugal. Se o montante das prestações portuguesas for inferior ao montante que seria recebido em Espanha, as autoridades espanholas devem pagar a diferença. [adaptado - (União Europeia)]

Em conformidade com o estabelecido no artigo 67.º e seguintes do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e no artigo 60.º e seguintes do Regulamento (CE) n.º 987/2009, qualquer pessoa que desenvolva uma atividade laboral terá direito a prestações familiares nos termos da legislação do Estado-Membro competente (Espanha), sendo extensiva aos membros da sua família que residam em Portugal, como se residissem em Espanha. (EURES)

---

<sup>171</sup> Quando o descanso se tenha iniciado anteriormente ao parto, tais documentos deverão apresentar-se após realizada a inscrição do filho, no registo civil.

**iii. Trabalho na Alemanha, o meu marido trabalha na Suíça e vivemos os dois com os nossos filhos na Áustria. Qual destes países deve pagar o abono de família?**

(União Europeia)

O abono pode ser pago quer pela Suíça quer pela Alemanha, mas só têm direito a prestações a título principal num país. Se, nestes dois países, o direito às prestações assentar no trabalho, mesmo que os seus filhos vivam num terceiro país, receberão as prestações do país onde estas forem mais elevadas.

- Subsídio de desemprego

Num contexto de elevadas taxas de desemprego, as disposições de coordenação em matéria de prestações de desemprego revestem-se de particular importância. (Comissão, 2011)

Se um cidadão ficar desempregado num país da UE, o país que lhe deve pagar o subsídio de desemprego é determinado em função da sua situação laboral e do seu local de residência, não da sua nacionalidade. Portanto, quem ficar desempregado e optar por continuar a residir no país da UE onde trabalhava, deve solicitar o subsídio de desemprego nesse país. (União Europeia)

Por outro lado, se após perder o emprego, decidir regressar ao país de origem, deve contactar o respetivo serviço nacional de emprego para se informar se continua a ter direito ao subsídio de desemprego, apesar do tempo que passou no estrangeiro. Se não tiver direito ao subsídio no país de origem, pode solicitar uma autorização para transferir o subsídio de desemprego do país onde ficou desempregado, para o país de origem ou para qualquer outro país onde pretenda procurar trabalho. Regra geral, o subsídio de desemprego pode ser transferido por um período de três meses, que pode ser prorrogado até um máximo de seis meses, como acima mencionado. (União Europeia)

Em qualquer dos casos, vigora o “princípio da totalização dos períodos”, ou seja, se ficar desempregado, a instituição do Estado onde requer prestações de desemprego é obrigada a ter em conta os períodos de seguro ou de emprego cumpridos ao abrigo da legislação de qualquer outro Estado-Membro, se isso for necessário para a aquisição do direito às prestações. De realçar que, os períodos cumpridos por trabalhadores por conta própria também são tidos em conta. Para fazer esta prova terá que solicitar o documento «U1», junto da instituição em que trabalhou. (Comissão, 2011)

Convém salientar ainda que, as pessoas desempregadas que recebem prestações de desemprego nos termos da legislação de um Estado-Membro, ficarão sujeitas à legislação

do Estado da residência, também no que se refere a outras questões relacionadas com a Segurança Social, tais como, prestações de doença, pensões, prestações familiares, etc., às quais houver necessidade/direito, inclusivamente para os membros da sua família que residem noutro Estado-Membro.

### **Trabalhadores transfronteiriços** (União Europeia) (Comissão, 2011)

No caso de um trabalhador transfronteiriço, quer trabalhe por conta de outrem ou por conta própria, ficar em situação de desemprego total, só pode requerer o subsídio de desemprego no país onde reside.<sup>172</sup>

Porém, existe uma exceção, para aqueles trabalhadores que se enquadram na categoria de “outros trabalhadores transfronteiriços”.<sup>173</sup> Neste último caso, os trabalhadores podem inscrever-se nos serviços de emprego e requerer as prestações de desemprego no Estado onde estiveram empregados pela última vez, ou podem regressar ao seu Estado da residência para procurar um emprego e aí receberem as prestações de desemprego.

Em caso de desemprego parcial ou intermitente, o Estado-Membro em que o trabalho é realizado, é responsável pela concessão das prestações de desemprego, independentemente do Estado da residência.

Em ambos os casos, o direito a receber um subsídio de desemprego, bem como a determinação do respetivo montante, dependerá das regras do país onde reside e do tempo em que trabalhou no estrangeiro, embora não tenha pago quaisquer contribuições para a instituição do seu Estado da residência. Na prática, receberá as suas prestações como se tivesse estado segurado no Estado onde reside, durante o último período em que trabalhou.

É necessário ter sempre em atenção que, país diferente equivale a prestações sociais diferentes. Cada país tem as suas próprias regras em matéria de subsídio de desemprego: num país poderá ter direito a subsídio de desemprego durante 24 meses e noutro apenas durante 12 meses, por exemplo.

---

<sup>172</sup> Cf. Artigo 61.º e seguintes do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

<sup>173</sup> Outros trabalhadores transfronteiriços são trabalhadores por conta de outrem de um Estado-Membro que residem noutro Estado-Membro ao qual regressam com menos frequência do que um trabalhador transfronteiriço, ou seja, com uma frequência inferior a uma vez por semana. No entanto, considera-se que têm ainda o seu local de residência, ou seja, o seu centro de interesses pessoais, família, etc., num Estado-Membro que não aquele onde trabalham.

Se um trabalhador desejar procurar um emprego no Estado onde esteve empregado pela última vez e no seu Estado da residência, pode — como passo suplementar — inscrever-se também nos serviços de emprego do Estado da sua residência. Terá então de respeitar os procedimentos e obrigações de controlo dos dois Estados-Membros. No entanto, como as prestações são sempre pagas pelo Estado-Membro da residência, as obrigações e as atividades de procura de emprego nesse Estado têm prioridade.

Resumindo, se tiver sido trabalhador transfronteiriço no Estado B e residir no Estado A, depois de ficar desempregado, deverá pedir as prestações no Estado A. Se desejar, poderá também inscrever-se nos serviços de emprego do Estado B e procurar também aí um emprego. Contudo, as prestações continuam a ser pagas pelo Estado A e as suas obrigações em relação aos serviços de emprego no Estado A têm prioridade.

Se trabalhou como «outro trabalhador transfronteiriço» no Estado B e residia no Estado A, depois de ficar desempregado, pode escolher entre inscrever-se e pedir prestações no Estado A ou no Estado B (dependendo do local onde tem melhores perspectivas de arranjar um novo emprego).

### **Trabalhadores destacados** (União Europeia)

Em relação aos trabalhadores destacados que perdem o seu emprego, como estão cobertos pelo país de destacamento (país de origem), terão que se inscrever como candidatos a emprego nesse país, sendo o subsídio de desemprego pago por este último (país de origem).

### **Funcionários públicos** (União Europeia)

No caso dos funcionários públicos que estejam em comissão de serviço no estrangeiro, podem optar por receber o subsídio de desemprego quer no país da UE para onde foram destacados, quer no seu próprio país.

Se decidirem requerer o subsídio de desemprego no país para onde foram destacados, devem solicitar ao serviço nacional de emprego do seu país de origem um formulário U1 (antigo formulário E 301), que mostra os períodos a ter em conta no cálculo do subsídio de desemprego. Porém, se decidirem requerer o subsídio de desemprego no país de origem, terão de regressar ao mesmo.

O subsídio de desemprego a que houver direito será calculado em conformidade com as regras do país onde se inscreverem como candidatos a emprego, tendo em conta os períodos em que tenham eventualmente trabalhado no estrangeiro.

**Manutenção das prestações de desemprego a quem procura emprego num país da UE, EEE e Suíça** (Brochura - Trabalhar no estrangeiro, 3 de Agosto de 2015)

O beneficiário que se encontra a receber prestações de desemprego ao abrigo da legislação portuguesa de Segurança Social pode deslocar-se para outro Estado-Membro para aí procurar emprego, mantendo o direito às referidas prestações, nas condições e nos limites a seguir indicados:

- 1) O desempregado deve estar, há, pelo menos, 4 semanas, inscrito como candidato a emprego e à disposição dos serviços de emprego após o início do desemprego;
- 2) Antes de se ausentar do território nacional, para procurar emprego, deve informar o serviço de emprego desse facto e solicitar no serviço de Segurança Social competente o Documento Portátil U2;
- 3) Quando chegar ao país para onde se deslocou à procura de emprego, deve inscrever-se como candidato a emprego nos serviços de emprego, no prazo de sete dias, devendo aí apresentar o Documento Portátil U2. Caso a inscrição no serviço de emprego seja feita após o referido prazo, as prestações de desemprego só serão pagas a partir da data da inscrição no serviço de emprego;
- 4) As prestações de desemprego podem ser pagas por um período de três meses a contar da data em que deixou de estar à disposição do Serviço de Emprego da sua área da sua residência em Portugal, podendo ser solicitada a sua prorrogação por mais três meses caso não encontre emprego naquele período de tempo. Neste caso, o requerimento deverá ser devidamente fundamentado e remetido ao competente Serviço de Segurança Social em Portugal, até 30 dias antes do termo do período inicial;
- 5) As prestações de desemprego continuam a ser pagas pelo serviço de Segurança Social português, nos mesmos termos em que lhe estavam a ser pagas em Portugal;
- 6) Durante esse período fica sujeito ao controlo que é organizado pelo serviço de emprego do país em que procura trabalho, que o informa das suas obrigações, devendo respeitar as condições estabelecidas pela legislação daquele país;
- 7) Se não encontrar emprego no país para onde se deslocou e regressar a Portugal antes do termo do período de três meses, para continuar a receber as prestações de desemprego terá de se inscrever no Serviço de Emprego da sua área de residência;

- 8) Se não regressar a Portugal e não se inscrever no Serviço de Emprego até ao termo do período de três meses ou, no caso de prorrogação, seis meses, perde o direito às prestações de desemprego que lhe estavam a ser pagas pela instituição portuguesa, salvo se provar, através do Documento Portátil U1, que esteve a trabalhar.

Relembrar que, durante o período em que o cidadão se encontrar à procura de emprego noutro Estado-Membro, deverá ser portador do Cartão Europeu de Seguro de Doença (CESD), conforme referido anteriormente.

**Nota:** Se o desempregado, que não seja nacional de um dos Estados da União Europeia ou Islândia, Liechtenstein, Noruega e Suíça, se deslocar para outro Estado-Membro para aí procurar emprego, a manutenção do direito à prestação de desemprego depende de aí ter direito a inscrever-se como candidato a emprego. Neste caso, antes de partir o cidadão deve informar-se se, no país para onde pretende deslocar-se, reúne as condições necessárias para se inscrever como candidato.

#### **Casos práticos:**

- i. **Se residir em Portugal e trabalhar em Espanha (trabalhador transfronteiriço) e perder o emprego, onde devo pedir o subsídio de desemprego?** [adaptado - (União Europeia) e (EURES)]

No caso dos trabalhadores transfronteiriços, que fiquem numa situação de desemprego involuntário total, quando perdem o emprego, o país responsável pelo pagamento das prestações de desemprego é sempre o país de residência (Portugal), portanto é neste que as deve requerer. O direito às prestações de desemprego e o respetivo montante são determinados com base nas regras do país da residência do trabalhador, contudo o período de contribuições efetuadas no outro Estado (Espanha) conta, para a totalização de períodos necessários exigido pela legislação portuguesa, como se tivessem sido efetuados em Portugal. Para isso, deverá o trabalhador apresentar junto dos serviços de Segurança Social portugueses, o modelo U1, devidamente preenchido pelos serviços homólogos espanhóis, para que sejam tidos em consideração os períodos de desconto efetuados em Espanha. Ou seja, o trabalhador beneficiará de uma prestação em conformidade com a legislação portuguesa, como se estivesse sujeito a essa legislação

durante a sua última atividade por conta de outrem, sendo as prestações pagas pela Segurança Social portuguesa.<sup>174</sup>

É de ressaltar que, no caso de uma situação de desemprego involuntário parcial, o requerimento deverá ser apresentado no país de emprego (Espanha), uma vez que, neste caso é aplicável a legislação desse país e portanto, o trabalhador beneficiará das prestações em conformidade com a legislação em vigor nesse Estado, como se aí residisse, sendo as mesmas concedidas pelos serviços de Segurança Social do país de emprego (Espanha).<sup>175</sup>

**ii. Um trabalhador português destacado em Espanha, se perder o emprego durante o destacamento, em que país deve requerer o subsídio de desemprego?**

[adaptado - (União Europeia)]

Em Portugal, porque o país através do qual o trabalhador é destacado é o responsável pela cobertura de Segurança Social. Além disso, como o destacamento, em Espanha, é apenas temporário, dado que o trabalhador não tenciona aí instalar-se a longo prazo, o país de residência continua a ser Portugal.

**iii. Sou funcionário público e a minha entidade patronal propôs-me um lugar noutra país da UE. O que acontece se perder o emprego durante a minha estadia no estrangeiro? Poderei regressar ao meu país de origem e aí pedir o subsídio de desemprego?** [adaptado - (União Europeia)]

Enquanto funcionário público, se ficar desempregado poderá optar por se registar como candidato a emprego tanto no país onde trabalhava como no país que o empregava.

---

<sup>174</sup> “A pessoa em situação de desemprego completo que, no decurso da sua última atividade por conta de outrem ou por conta própria, residia num Estado-Membro (Portugal) que não seja o Estado-Membro competente (Espanha) e que nele continue a residir ou a ele regresse, deve colocar-se à disposição dos serviços de emprego do Estado da residência (Portugal)” – Cf. Artigo 65.º, n.º 2 do Regulamento (CE) n.º 883/2004).

<sup>175</sup> Cf. Artigo 65.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e artigo 54.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009.

- Pensões por velhice (reforma)<sup>176</sup> e invalidez<sup>177</sup>

**Pensões por velhice (reforma)** [ (União Europeia) e (Comissão, 2011)]

As pensões de velhice fazem parte das prestações de Segurança Social mais importantes.

Tal como analisamos anteriormente,<sup>178</sup> os reformados que pretendam residir noutro país da UE, durante um período superior a três meses, podem fazê-lo juntamente com os membros das suas famílias, contudo devem dispor de recursos financeiros suficientes para si e para os membros das suas famílias, a fim de não se tornarem uma sobrecarga para o sistema de Segurança Social do país de acolhimento e ainda, de uma cobertura médica completa nesse país (de acolhimento).

No que aos subsídios diz respeito, se um cidadão trabalhou em vários países da UE, poderá ter acumulado direitos de pensão em cada um deles. A pensão deve ser requerida junto da entidade competente em matéria de pensões do país onde trabalhou pela última vez ou do país de residência, mesmo que nunca tenha trabalhado neste.

**Nota:** Se encaminhar o pedido para o país de residência, mas nunca lá trabalhou, este ficará encarregue de transmitir o pedido ao país onde trabalhou pela última vez, dado que é este último o responsável por processar o pedido e reunir os registos das contribuições pagas em todos os países onde trabalhou.

É igualmente importante salientar que, só poderá receber as respetivas pensões quando atingir a idade legal da reforma em cada um dos países em causa e que essa idade (da reforma) varia de país para país. Quer isto dizer que, é provável acontecer que esteja apto a receber a reforma de determinado país onde trabalhou e não esteja de outro porque, simplesmente não atingiu a idade legal de reforma nesse país pois, só receberá a parte da pensão correspondente quando atingir a idade legal da reforma no país em causa.

Destaca-se ainda que, em alguns países da UE, é necessário trabalhar durante um período mínimo de tempo para ter direito a uma pensão, porém para avaliar se tem direito a uma pensão, a entidade competente deve ter em conta as contribuições pagas para os

---

<sup>176</sup> “A pensão de velhice é uma prestação pecuniária, paga mensalmente, destinada a proteger os beneficiários do regime geral de Segurança Social, quando atingem a idade mínima legalmente presumida como adequada para a cessação do exercício da atividade profissional”. (EURES)

<sup>177</sup> Desta análise também faz parte a Diretiva 98/49/CE.

<sup>178</sup> Cf. Ponto “2. A LIVRE CIRCULAÇÃO E IGUALDADE DE TRATAMENTO DOS TRABALHADORES NA UE”.

respetivos sistemas, bem como os montantes pagos e todos os períodos em que trabalhou noutro(s) país(es) da UE (“princípio da totalização dos períodos”). No entanto, o princípio da totalização dos períodos de seguro não se aplica aos casos de prestações de pré-reforma, o que significa que os períodos de seguro, emprego ou residência cumpridos noutros Estados não necessitam de ser tomados em consideração quando tais prestações são concedidas.

À semelhança dos trabalhadores transfronteiriços, se o reformado não residir na UE, poderá ter de abrir uma conta bancária em cada país da UE que lhe paga uma pensão.

Portanto, o registo de seguro é mantido, em todos os Estados-Membros em que o cidadão esteve segurado, até que atinja a idade da pensão sendo que, nessa data cada um desses Estados deverá pagar uma pensão de velhice, ou seja, se trabalhou em três Estados-Membros, quando atingir a idade da pensão, receberá três pensões de velhice diferentes, calculadas de acordo com o respetivo período de cobertura em cada um dos Estados.

Estes princípios garantem que ninguém será prejudicado pelo facto de ter trabalhado em vários Estados-Membros, pois nenhuma contribuição será perdida, ao invés, os direitos adquiridos serão protegidos e cada Estado-Membro pagará uma pensão correspondente aos períodos de seguro cumpridos no seu território, isto é, cada Estado não paga nem mais nem menos do que a pensão que foi «ganha», em especial através das contribuições do trabalhador.

### **Pensões por invalidez** (União Europeia)

As regras referidas anteriormente também se aplicam ao cálculo das pensões por invalidez.

Importa ressaltar que, se requerer uma pensão por invalidez ou prestação por incapacidade, cada país onde trabalhou pode insistir em submetê-lo a uma junta médica, podendo chegar-se a conclusões diferentes. Um país pode determinar que está gravemente incapacitado enquanto outro poderá considerar que não tem qualquer incapacidade.<sup>179</sup>

---

<sup>179</sup> Recorde-se que, os sistemas nacionais de Segurança Social não são harmonizados, mas apenas coordenados pelas disposições da UE em matéria de Segurança Social, cabendo a cada Estado-Membro determinar as suas regras.

### **Casos práticos:**

- i. Trabalhei em vários países da UE e tenciono reformar-me em breve. Onde devo pedir a minha pensão de reforma?** [adaptado - (União Europeia)]

Se trabalhou em vários países da UE, pode ter adquirido direitos de pensão em cada um deles. Quando chegar a altura de requerer a sua pensão, normalmente deverá fazê-lo no país onde está a viver ou no país onde trabalhou pela última vez. Esse país é responsável por tratar o seu pedido e reunir os registos das contribuições efetuadas em todos os países onde trabalhou. Caso nunca tenha trabalhado no país onde agora vive, deve apresentar o requerimento à entidade competente do último país onde trabalhou. O seu pedido será tratado por essa entidade.

- ii. Tom trabalhou 4 anos na Alemanha e 32 anos em Portugal. Na Alemanha, é necessário ter trabalhado pelo menos cinco anos para ter direito a uma pensão.**

**Tom, tem direito a uma pensão na Alemanha?** [adaptado - (União Europeia)]

À partida, não dado que só trabalhou quatro anos nesse país. No entanto, a entidade alemã competente em matéria de pensões deve de ter em conta os anos que Tom trabalhou em Portugal (princípio de totalização dos períodos) por isso, Tom recebe uma pensão pelos quatro anos que trabalhou na Alemanha. Ou seja, embora isoladamente não haja o direito a receber uma pensão de determinado país, por não ter atingido o período mínimo de trabalho nesse país, esse período deverá ser contabilizado juntamente com todos os restantes e uma vez atingido o período mínimo de trabalho mínimo, deverá esse país pagar a proporção que lhe diz respeito.

**Nota:** As regras de coordenação da Segurança Social da UE garantem que as contribuições pagas em países da UE mesmo antes da adesão dos mesmos são tidas em conta.

- iii. **O trabalhador A, é residente em Portugal, mas trabalha, por conta de outrem, em Espanha para onde se desloca diariamente. Onde deve apresentar o requerimento para a sua reforma e que entidade é responsável pelo seu pagamento?**<sup>180</sup> (EURES)

“O requerimento pode ser apresentado à Segurança Social espanhola enquanto entidade do Estado a cuja legislação o trabalhador esteve sujeito em último lugar, ou à Segurança Social portuguesa enquanto entidade do Estado da residência.”<sup>181</sup>

**Nota:** Os interessados podem apresentar o requerimento com a antecedência máxima de três meses, relativamente à data em que o beneficiário deseje iniciar a pensão.

O trabalhador deve fornecer toda a informação disponível pertinente, nomeadamente os documentos que comprovem e discriminem os períodos em que o trabalhador desempenhou atividade noutros Estados-Membros e, nessa medida, esteve sujeito à legislação da Segurança Social de outros Estados (identificação dos períodos de contribuição, entidades empregadoras e números de beneficiário), pois para a verificação dos prazos de garantia são tidos em consideração os períodos de contribuições noutros Estados-Membros.

Se o trabalhador tiver períodos de descontos noutros Estados-Membros, a Segurança Social na qual apresentou o requerimento (portuguesa ou espanhola) deverá promover o intercâmbio de dados e efetuar os procedimentos necessários à instrução do pedido de prestações a cada uma das instituições competentes dos Estados em causa, para que estas possam processar as prestações em simultâneo, ao abrigo da respetiva legislação.”

---

<sup>180</sup> Cf. Artigos 6.º, 50.º e 52.º, todos do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e artigo 43.º e seguintes do Regulamento de aplicação (CE) n.º 987/2009.

<sup>181</sup> Note-se que se estivéssemos perante um caso em que o trabalhador era residente em Portugal e, em simultâneo, desempenhava funções neste último, apesar de já ter desempenhado funções em Espanha, tinha obrigatoriamente que apresentar o requerimento em Portugal pois, para além de ser residente em território nacional, foi cá que desempenhou funções pela última vez.

- iv. **Um trabalhador, esteve segurado durante 20 anos no Estado A, depois durante 5 anos no Estado B e, finalmente, durante 2 anos no Estado C. Nesses 3 Estados, o montante da pensão de invalidez depende da duração dos períodos de seguro abrangidos. Qual o Estado responsável pelo pagamento da pensão de invalidez, se deixar de trabalhar no Estado C, onde o seu grau de invalidez foi avaliado em 100%?** (Comissão, 2011)

Isso confere-lhe o direito a uma pensão de invalidez do Estado C, com base nos 2 anos de seguro nesse Estado. Receberá também uma pensão de invalidez do Estado B, onde esteve segurado durante 5 anos. No entanto, nesse Estado-Membro, é considerado inválido apenas a 70%. No Estado A, onde esteve segurado durante a maior parte da sua carreira profissional (20 anos), irá receber uma pensão de invalidez com base numa invalidez de apenas 30%.

Neste caso, ficaria na melhor situação se o montante da pensão de invalidez no Estado C fosse independente da duração dos períodos de seguro. Receberia então a pensão completa do Estado C e já não seria importante o grau de invalidez que lhe foi atribuído, nos termos das legislações dos outros Estados.

- Pensões de sobrevivência<sup>182</sup> e subsídios por falecimento

#### **Pensões de sobrevivência**

Em geral, aplicam-se às pensões para cônjuges sobrevivivos ou órfãos as mesmas regras que se aplicam às pensões de invalidez e de velhice. Designadamente, as pensões de sobrevivência têm de ser pagas sem qualquer redução, modificação ou suspensão, independentemente do local onde o cônjuge sobrevivivo reside na União Europeia, na Islândia, no Liechtenstein, na Noruega ou na Suíça. (Comissão, 2011)

Alguns países da UE não pagam pensões de sobrevivência. Se um dos cônjuges trabalhar no estrangeiro, não é certo que o outro tenha direito a uma pensão de sobrevivência, pelo que convém verificar se o país em questão prevê este tipo de pensão. (União Europeia)

#### **Subsídios por falecimento** (União Europeia)

Se um cidadão da UE, que trabalhe como assalariado ou por conta própria noutro país da UE, falecer antes de adquirir o direito de residência permanente nesse país, o seu cônjuge, filhos, netos, pais ou avós que tenham ou não nacionalidade de

---

<sup>182</sup> Desta análise também faz parte a Diretiva 98/49/CE.

um país da UE e que vivam com o dito cidadão na qualidade de seus familiares poderão ser objeto de tratamento especial. Poderão, designadamente, receber uma autorização de residência permanente, se:

- O falecimento tiver sido causado por acidente de trabalho ou doença profissional; ou
- À data do falecimento, o cidadão já tenha vivido nesse país, pelo menos, durante 2 anos consecutivos.

Quando há o falecimento de um cidadão, alguns países pagam um subsídio por morte (também conhecido como prestação em caso de morte) ao familiar sobrevivente (viúvo(as), parceiro de uma união de facto, filhos ou outros familiares). O direito ao subsídio por morte vai depender:

- Do regime de Segurança Social nacional pelo qual a pessoa falecida estava abrangida, ou seja, se o país em causa prevê subsídios por morte; e
- Das condições associadas ao pagamento de subsídios por morte nesse país e se essas condições estão reunidas.

No caso de haver direito a este subsídio, os familiares da pessoa falecida devem sempre apresentar o requerimento à entidade da Segurança Social onde a pessoa estava inscrita, no país onde vivia.

Como em todas as outras categorias de prestações, a instituição nacional de um Estado-Membro deve ter em conta os períodos de seguro ou de residência cumpridos ao abrigo da legislação de qualquer outro Estado-Membro, quando isso for necessário para a aquisição do direito a subsídios por morte. (Comissão, 2011)

Em relação ao pagamento, regra geral:

- Se a pessoa falecida recebia uma pensão de apenas um país da UE, esse país pagará o subsídio por morte;
- Se a pessoa falecida recebia uma pensão de vários países da UE, o país onde vivia (caso recebesse uma pensão do mesmo) ou o país onde a pessoa esteve segurada por mais tempo, pagará o subsídio por morte.

Portanto, os subsídios por morte serão pagos pela instituição do Estado onde o falecido estava segurado, independentemente do Estado-Membro onde residem as pessoas que têm direito a esta prestação. (Comissão, 2011)

### Caso prático:

- i. **Em princípio, quando eu falecer, a minha família tem direito a um subsídio por morte. Mantém esse direito se eu falecer no estrangeiro?** [adaptado - (União Europeia)]

Sim. Esse subsídio deve ser solicitado aos serviços de Segurança Social do país de residência que encaminharão o pedido para a entidade competente.

#### 5.4.4. Documentos portáteis

Aquando do tratamento de casos administrativos que impliquem questões transfronteiriças, as instituições de Segurança Social precisam frequentemente de trocar informações com instituições de outros Estados-Membros. A maior parte dos dados é trocada diretamente entre estas, mas em determinados casos, a informação pode ser prestada sob a forma de um documento que depois deve ser apresentado às instituições de outros Estados-Membros. Estes documentos portáteis, permitem comprovar o gozo de determinados direitos quando o cidadão se desloca dentro da Europa. (Comissão, 2011)

*Tabela 5.3. - Documentos portáteis: Quadro-resumo*

<b>Domínio da Segurança Social</b>	<b>Documento</b>	<b>Número</b>	<b>Antigo Formulário E</b>
<b>Legislação Aplicável</b>	Atestado relativo à legislação em matéria de Segurança Social aplicável ao titular	A1	E101; E103
<b>Prestações de Doença</b>	Inscrição para cobertura relativamente a cuidados de saúde	S1	E106; E109; E120; E121
	Direito a cuidados de saúde programados	S2	E112
	Tratamento médico para antigo trabalhador transfronteiriço no anterior país de emprego	S3	-
	Atestado de direito a cuidados de saúde do seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais	DA1	E123
<b>Pensões</b>	Resumo das decisões em matéria de pensões	P1	E205; E207; E211
<b>Prestações de Desemprego</b>	Períodos a ter em conta para a concessão de prestações de desemprego	U1	E301
	Manutenção do direito às prestações de desemprego	U2	E303
	Factos suscetíveis de modificar o direito às prestações de desemprego	U3	-

*Fonte: “As disposições comunitárias de Segurança Social” (Comissão, 2011)*

Os documentos e processos acima referidos destinam-se a facilitar as relações transfronteiriças com e entre instituições de Segurança Social de vários Estados-Membros. Podem ajudar a obter prestações dentro de um período de tempo razoável e a

respeitar os prazos para a apresentação de pedidos. Todavia, convém ter em conta que os prazos e outras formalidades que devem ser respeitados aquando do pedido de prestações dependem das disposições da legislação nacional, variando conseqüentemente de um Estado para outro. (Comissão, 2011)

#### 5.4.5. Trabalhador(es) transfronteiriço(s) versus Trabalhador(es) destacado(s)

Analizados que estão os aspetos fundamentais acerca dos regimes dos trabalhadores transfronteiriços e dos trabalhadores destacados, no que se refere à sua tributação bem como às questões referentes à Segurança Social, segue-se um quadro-resumo onde se efetua a comparação entre ambos.

**Tabela 5.4.** - *Trabalhador(es) transfronteiriço(s) versus Trabalhador(es) destacado(s):*

#### *Quadro-resumo*

<b>Trabalhador(es) transfronteiriço(s)</b>	<b>Trabalhador(es) destacado(s)</b>
Trabalhador por conta de outrem, ou por conta própria, que exerce a sua atividade num Estado diferente daquele onde reside, regressando a este último, pelo menos, uma vez por semana	Trabalhador que, normalmente, está empregado num Estado, mas é enviado, temporariamente, para outro Estado, para aí trabalhar para a sua empresa
Não existe limite temporal de permanência no regime	O período máximo de destacamento é de 24 meses
Está protegido pelas disposições da União Europeia em matéria de Segurança Social	
Está segurado (coberto pela S.S.) no país onde trabalha (Estado de acolhimento)	Continua segurado (coberto pela S.S.) no país onde reside (Estado de origem), o que significa que continua a pagar contribuições para o sistema de Segurança Social desse Estado
Tem direito a prestações familiares, mesmo para os membros da sua família que residem noutro Estado	Tem direito a prestações familiares do Estado onde continua segurado, independentemente do Estado onde residem os membros da sua família
Receberá uma pensão diferente de cada Estado onde esteve segurado durante, pelo menos, um ano	Receberá uma pensão do Estado da sua residência, apesar de ter trabalhado, temporariamente, noutro Estado
Em caso de doença ou de acidente(s) de trabalho pode optar por receber as prestações, em espécie, quer no Estado onde reside, quer no Estado onde trabalha	Tem direito a todas as prestações de cuidados de saúde, em espécie, no Estado para onde foi enviado, independentemente do facto de ter, ou não, transferido a sua residência para esse Estado
Se estiver em situação de desemprego completo, tem direito às prestações de desemprego, exclusivamente, no Estado onde reside	Em caso de desemprego, tem direito a prestações de desemprego no Estado onde trabalha normalmente. Todavia, se transferiu a residência para o Estado para onde foi destacado, pode também ter direito a prestações de desemprego nesse Estado

*Fonte:* Elaboração própria tendo por base: “As disposições comunitárias de Segurança Social”

(Comissão, 2011)

## 5.5. Veículos

A utilização pelos trabalhadores transfronteiriços de veículos matriculados num Estado-Membro distinto daquele em que residem coloca duas ordens de questões.

Em primeiro lugar, põe-se o problema geral da dupla tributação dos veículos que se encontrem matriculados num Estado-Membro que não é o Estado da residência habitual do proprietário,<sup>183</sup> uma vez que a tributação dos veículos automóveis não está harmonizada a nível europeu. Além disso, no caso específico dos trabalhadores transfronteiriços, coloca-se ainda a questão, que se encontra ligada à primeira, da livre circulação no seu país de residência com automóveis cedidos pelas empresas, adquiridos e matriculados no Estado da sede da empresa pela qual estão contratados. (Parlamento Europeu, 05/1997)

### 5.5.1. Circulação na UE

Antes de entrar em mais detalhes acerca deste tema, farei uma breve referência a dois aspetos importantes/obrigatórios para todos os condutores da União Europeia: a carta de condução e o seguro.

#### Carta de condução<sup>184</sup> [adaptado - (União Europeia)]

Se a carta de condução foi emitida por um país da UE, é reconhecida em toda a UE e poderá ser usada, desde que:

- Seja válida;
- O condutor tenha a idade requerida para conduzir um veículo da categoria equivalente, uma vez que existem diferenças em termos de idades mínimas entre os países da UE;
- Não tenha sido objeto de suspensão ou restrição e não tenha sido revogada no país de emissão.

Desde 19 de janeiro de 2013, todas as novas cartas de condução emitidas na UE obedecem ao mesmo modelo europeu normalizado: têm o formato de um cartão de crédito, são plastificadas e estão protegidas com dispositivos de segurança melhorados.

---

<sup>183</sup> Nos termos do artigo 7.º da Diretiva 83/182/CEE, os veículos devem, em geral, encontrar-se matriculados no Estado-Membro onde o proprietário tem a sua residência normal. Porém, a Diretiva permite, sob certas condições, a utilização temporária dos veículos num Estado-Membro distinto do Estado de matrícula.

<sup>184</sup> É aplicável a Diretiva 2006/126/CE e a Decisão da Comissão 2014/209/UE.

Todas as cartas de condução emitidas num país da UE são reconhecidas em toda a UE, pelo que, quer tenha uma carta de condução do novo modelo ou do antigo, pode continuar a usá-la. Contudo, quem tiver uma carta de condução do modelo antigo terá de trocá-la por uma com o novo formato quando a renovar (ou o mais tardar até 2033).

Assim, se se mudar para outro país da UE não tem normalmente de trocar a sua carta de condução, a não ser:

- Após dois anos de residência habitual, se tiver uma carta de condução vitalícia; ou
- Se cometer uma infração às regras de trânsito no país onde reside.

Quando a carta de condução caducar, deve ser renovada no país da residência habitual e poderá ter um prazo de validade diferente, ficando sujeita às restrições/condições aplicáveis no país de residência.

Alertar ainda que, as guias de substituição, as cartas de condução internacionais ou outros documentos provisórios emitidos no país de origem do cidadão podem não ser reconhecidos noutros países da UE, uma vez que estes documentos são emitidos apenas em alguns países, não são abrangidos pelas novas regras da UE.

Em caso de perda ou roubo da carta de condução no estrangeiro, deve-se contactar a polícia local ou o respetivo consulado ou embaixada, pois este ficará encarregue de contactar as autoridades nacionais que a emitiram, para verificarem que não foi objeto de restrição, suspensão, anulação ou revogação. Com base na informação recebida do consulado, a polícia poderá emitir um documento provisório que permita conduzir no país em causa por um curto período de tempo e terá de ser requerida uma nova carta de condução quando o cidadão regressar ao país da residência habitual pois, só as autoridades deste país é que a podem substituir.

Em síntese, as cartas de condução emitidas num país da UE, poderão ser usadas em toda a UE, contudo antes de partir convém certificar-se que a mesma ainda não caducou. Não se pode conduzir noutro país só com uma guia de substituição ou outro documento provisório e é necessário ter em atenção, essencialmente, aos menores de 18 anos, às diferenças em termos de idades mínimas entre os países da UE.

### Seguro<sup>185</sup> [adaptado - (União Europeia)]

Quando se regista um carro em qualquer país da UE, é obrigatório fazer um seguro contra terceiros.

Este seguro é válido em todos os países da UE e garante a cobertura em caso de acidente que cause danos materiais ou corporais a qualquer pessoa, com exceção do condutor e não cobre outras despesas como, por exemplo, as despesas de reparação do próprio veículo.

Poderá ainda ser feito um seguro adicional facultativo, o chamado seguro contra todos os riscos, para alargar a cobertura, nomeadamente, aos ferimentos do condutor, danos materiais do próprio veículo, furto e roubo, atos de vandalismo e assistência jurídica.<sup>186</sup>

### **Casos práticos:**

**i. Contínuo coberto pelo meu seguro automóvel quando viajo para outro país da UE?** [adaptado - (União Europeia)]

Sim. O seu seguro obrigatório contra terceiros mantém-se válido durante a sua viagem ou estadia temporária noutro país da UE.

**ii. Posso manter o seguro do meu carro em Espanha, onde vivo, embora o meu filho o vá utilizar durante um ano em Portugal, onde está a estudar?** [adaptado - (União Europeia)]

Apesar de o seu carro continuar registado em Espanha, deve verificar o seu contrato de seguro para ficar a saber se cobre a situação em que a pessoa que usa realmente o carro é um membro da família que está a viver noutro país da UE. Caso contrário, se o seu filho tiver um acidente em Portugal, a sua seguradora poderá alegar que não a informou de uma alteração fundamental das circunstâncias.

---

<sup>185</sup> É aplicável a Diretiva 2009/103/CE.

<sup>186</sup> Em relação ao seguro facultativo é necessário ter em atenção que, não existem regras comuns à escala da UE nesta matéria, pelo que, convém sempre verificar, antes da partida, as condições com o respetivo agente porque as seguradoras podem aplicar regras diferentes consoante o país, ou limitar a cobertura no tempo (por exemplo, 1 mês) ou na distância (por exemplo, 150 km a partir da fronteira do país de origem) ou, até mesmo, excluir alguns países para a cobertura de determinado tipo de riscos.

**Nota:** Em caso de acidente no estrangeiro, aplica-se a legislação do país onde o acidente ocorreu, por isso, as formalidades a cumprir para requerer uma indemnização podem ser diferentes das do país de origem.

#### 5.5.2. Compra e Venda

##### **Compra de automóvel noutra país da UE**

Qualquer cidadão da UE, pode comprar um automóvel em qualquer país da UE, inclusive, em certos casos a compra pode ser mais barata, mas é preciso ter em conta que o montante de IVA a pagar é diferente, consoante:

- O carro seja novo ou usado;<sup>187</sup> e
- O vendedor seja um concessionário automóvel (um profissional) ou um particular.

**Nota:** Quando se compra um automóvel novo a um vendedor profissional estabelecido na UE, goza-se do maior nível de proteção jurídica.

A classificação dos meios de transporte (novos ou usados), em sede do IVA, determina o local onde devem ser sujeitos a imposto, no Estado-Membro de expedição ou no Estado-Membro de destino.

##### **Automóveis novos**<sup>188</sup>

Estão sujeitas a IVA, em território nacional, as aquisições intracomunitárias<sup>189</sup> de meios de transporte novos efetuadas a título oneroso por um sujeito passivo ou por um particular, isto é, qualquer automóvel novo que seja comprado num país da UE e levado para outro (país da residência), está isento do pagamento de IVA no país da compra pois, este deverá ser pago no país onde será efetuado o registo do automóvel,

---

<sup>187</sup> Cf. Artigo 6.º, n.º 2 do RITI.

<sup>188</sup> Um automóvel novo é aquele que tem menos de 6.000 km ou menos de seis meses.

<sup>189</sup> Considera-se aquisição intracomunitária de bens, a entrada em território nacional de bens expedidos ou transportados, com início noutra Estado-Membro [Artigo 3.º do RITI]. Portanto, a entrada em território nacional de bens provenientes de territórios terceiros, isto é, não pertencentes à Comunidade Europeia, não configuram aquisições intracomunitárias, mas importações, ficando, por isso, sujeitas ao cumprimento das formalidades aduaneiras, designadamente à apresentação do Documento Administrativo Único (DAU), bem como ao pagamento do IVA a título da importação [Artigos 5.º, n.º 1, alínea b) e 102.º, ambos do CIVA].

independentemente da qualidade do adquirente ou do vendedor, à taxa desse país (país de importação do veículo), sobre o preço de compra.<sup>190</sup>

Os vendedores particulares podem pedir a devolução do IVA junto das autoridades do seu país, quando vendem um automóvel novo a um comprador residente noutro país da UE para evitar que seja pago IVA duas vezes sobre o mesmo veículo.

#### Automóveis usados<sup>191</sup>

Quando se compra um automóvel usado a um particular, não há lugar ao pagamento de IVA nem no país onde se efetua a compra nem no país de residência.

Já se o vendedor for um concessionário automóvel, terá de ser pago o montante de IVA aplicável no país da compra, mas não haverá lugar a esse pagamento no país da residência.

Independentemente de onde seja feita a compra, terá de ser paga a taxa de registo automóvel no país de residência.

**Nota:** Nunca se paga IVA duas vezes sobre uma mesma compra.

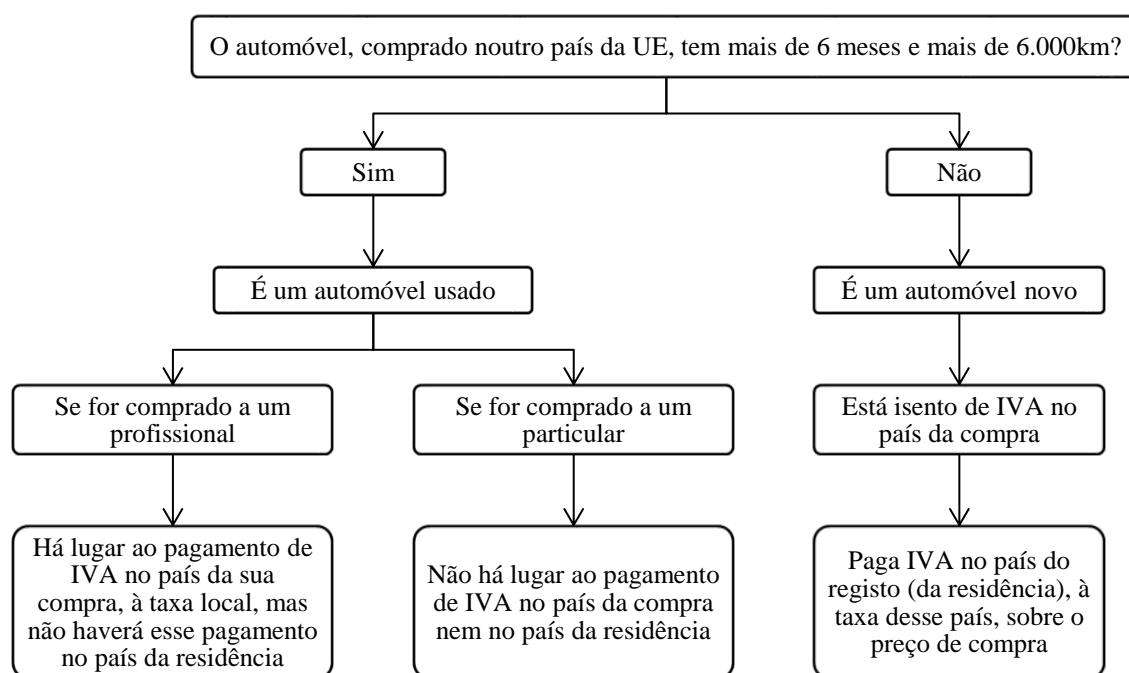
**Nota:** Se formos comprar um carro a um país com moeda diferente do euro, como por exemplo, o Reino Unido, o valor que for pago pelo automóvel será convertido para euros aplicando a taxa de câmbio que vigorava na data do recibo de compra, ou na falta deste, na data da nota de encomenda, para se apurar o IVA a pagar no país de destino.

---

<sup>190</sup> Cf. Artigo 1.º, alínea b) do RITI.

<sup>191</sup> Um automóvel usado é aquele que tem mais de seis meses e mais de 6.000 km.

**Figura 5.3.** - Compra de automóvel noutra país da UE



*Fonte:* Elaboração própria

Ao comprar um carro novo noutra país da UE (que não o da residência habitual), deve-se ponderar cuidadosamente como se pretende “transportá-lo para casa”, porque ele ainda não está registado no país de residência. Para o fazer:

- Pode rebocar o carro até casa, atrelando-o a um veículo registado e devidamente segurado;
- Pode contratar uma empresa de transporte especializada; ou
- Pode conduzi-lo pessoalmente. No entanto, para isso precisa de um seguro válido (para todos os países onde vai circular) e uma placa de matrícula provisória.<sup>192</sup>

### **Casos práticos:**

- i. **Que formalidades devo cumprir para poder levar o meu automóvel novo, comprado no estrangeiro, para o país onde resido?** [adaptado - (União Europeia)]

Necessita de se dirigir aos serviços aduaneiros do seu país, para fazer uma declaração IVA especial e pagar o IVA aplicável ao seu automóvel novo. Necessita

<sup>192</sup> Em relação às placas provisórias é necessário confirmar se todos os países que serão necessários atravessar aceitam estas placas.

também de fazer um seguro para o seu veículo automóvel, de submetê-lo a uma inspeção técnica no caso de um automóvel em segunda mão, de registar o veículo e de pagar quaisquer outros impostos aplicáveis no seu país, tais como o imposto de circulação.

**ii. O que acontece com o IVA quando compro um veículo noutra país da UE?**

[adaptado - (União Europeia)]

Se comprar um veículo novo noutra país da UE, não deve pagar o IVA nesse país. Deverá pagar o IVA à taxa em vigor no país de importação do veículo e onde prevê registá-lo.

Quando o vendedor é um particular, este pode recuperar o IVA pago sobre o veículo quando o adquiriu, a fim de evitar que o IVA seja pago duas vezes sobre o mesmo veículo.

Se comprar um veículo usado junto de um vendedor profissional, deverá pagar o IVA sobre o veículo à taxa em vigor no país onde o vendedor estiver estabelecido.

Se comprar um carro num concessionário ou noutra retalhista, ser-lhe-á geralmente faturado o IVA sobre a totalidade do preço de venda. Contudo, se o carro for obtido pelo concessionário junto de um particular, uma pequena empresa ou uma empresa que beneficie de isenção de IVA, o imposto incidirá apenas sobre o lucro decorrente da revenda e não constará na fatura.

Se comprar um veículo a um particular, não paga IVA.

**5.5.3. Matrícula e impostos**

**Matrícula obrigatória** (União Europeia)

Em caso de viagem, isto é, sempre que haja necessidade de sair do país onde o automóvel está registado, temos duas situações possíveis:

1) Passa um período inferior a 6 meses noutra país da UE

Neste caso, mantém-se a residência no país de origem logo, não é necessário matricular o carro, nem pagar os impostos locais, dado que o veículo continuará matriculado no país de residência. Poderá, contudo, ter de pagar outros impostos relacionados com a utilização do carro nesse país (impostos de circulação).

Como o carro não está matriculado neste novo país, não pode ser emprestado ou alugado a um residente nesse país que, no entanto, poderá conduzir o veículo na presença do proprietário (que não é residente nesse país). Porém, o carro pode ser emprestado a amigos ou família que visitarem o cidadão proprietário do carro, na condição de que não residam nesse novo país.

2) Passa um período superior a 6 meses noutra país da UE

Como a presença no país é por um período superior a 6 meses, em princípio, a residência deve ser transferida para esse país e, portanto, é obrigatório matricular o carro nesse local.

Ou seja, independentemente do local de residência do cidadão, o(s) veículo(s) deve(m) ser sempre registado(s) no país da residência habitual/permanente deste.

**Exceções à matrícula obrigatória após 6 meses** (União Europeia)

Estudantes

No caso dos “estudantes a tempo inteiro”, que estejam matriculados num estabelecimento de ensino do país de acolhimento, não é necessário efetuar o registo do automóvel nesse país, porque vão permanecer aí apenas temporariamente, para estudar.

Por sua vez, no caso dos “trabalhadores-estudantes”, isto é, aqueles que embora estejam a estudar, comecem a trabalhar, durante a sua permanência nesse país, devem aí matricular o seu carro.

Trabalhadores transfronteiriços dependentes

No caso dos trabalhadores transfronteiriços, uma vez que se encontram em constante mobilidade entre fronteiras o Código do Imposto Sobre Veículos (CISV) prevê que os trabalhadores transfronteiriços possam beneficiar do regime de admissão temporária.<sup>193</sup>

De acordo com o artigo 34.º do CISV, para as situações de tráfego fronteiriço, que implique a circulação diária em território nacional, de veículos automóveis e motociclos com matrícula espanhola de série definitiva, propriedade de cidadãos que residem em Espanha com o respetivo agregado familiar, caso exista, e que se desloquem regularmente no trajeto de ida e volta entre a sua residência e o local de trabalho situado em território nacional, é autorizado o regime de admissão temporária desde que se verifiquem os respetivos pressupostos legais, ou seja,:

- a) Serem os veículos portadores de matrícula definitiva de outro Estado-Membro e estarem matriculados em nome de pessoa sem residência normal em Portugal;<sup>194</sup>

---

<sup>193</sup> Trata-se de um regime que faculta a permanência de veículos tributáveis matriculados noutra Estado-Membro da União Europeia no território nacional com suspensão de imposto pelo prazo máximo de 6 meses, seguidos ou interpolados, em cada período de 12 meses. [Artigo 30.º, n.º 1 do CISV]

<sup>194</sup> De destacar que, para efeitos do CISV, “considera-se residente a pessoa singular que tem a sua residência normal em território nacional por período igual ou superior a 185 dias, por ano civil, em consequência de vínculos pessoais e ou, no caso de uma pessoa sem vínculos profissionais, em consequência de vínculos

- b) Serem os veículos introduzidos no território nacional pelos proprietários ou legítimos detentores para o seu uso privado.

Para o efeito, os interessados devem solicitar o regime de admissão temporária junto da alfândega, apresentando uma declaração de que preenche os referidos requisitos.

No período que medeia entre a entrega do pedido e a receção da DAV (Declaração Aduaneira de Veículos), o interessado circula com a cópia da declaração remetida à alfândega, à qual anexa a prova de entrega ou o registo de envio.<sup>195</sup>

É importante salientar que, apesar do incumprimento deste procedimento conduzir à instauração de um procedimento contraordenacional, não haverá lugar à apreensão ou imobilização do veículo, o que de certa forma acaba por atenuar a punição do não cumprimento.<sup>196</sup>

No que aos trabalhadores transfronteiriços diz respeito, o artigo 39.º do CISV vai mais além e permite a permanência e circulação temporária em território nacional, com dispensa do cumprimento de formalidades aduaneiras, designadamente a exigência de guia de circulação,<sup>197</sup> desde que reunidas as seguintes condições:

- Os veículos sejam portadores de matrícula de série normal de outro Estado-Membro, com exclusão de matrícula provisória;
- Tenham em vista o exercício direto de uma atividade remunerada ou com fim lucrativo;
- Os veículos sejam admitidos por pessoa estabelecida fora do território nacional ou por sua conta;
- Os veículos sejam utilizados para fins de uso profissional, desde que não se destinem, a ser essencialmente utilizados a título permanente em território nacional, podendo ser dada uma utilização privada com natureza acessória ao uso profissional;

---

personais indicativos de relações estreitas entre ela própria e o local onde vive, assim como a pessoa coletiva que possui sede ou estabelecimento estável em território nacional [Artigo 30.º, n.º 6 do CISV].

<sup>195</sup> Cf. Artigo 34.º, n.º 6 do CISV.

<sup>196</sup> Cf. Artigo 34.º, n.ºs 7 e 8 do CISV.

<sup>197</sup> “Esta isenção foi fruto de uma evolução legislativa paulatina. Inicialmente, a isenção de pagamento de imposto automóvel vigorava apenas para as «estadias temporárias», o que levantava problemas no que respeitava aos trabalhadores que se deslocavam com muita regularidade ou até permanentemente para o território português para aqui exercerem uma atividade profissional. Depois, passou a ser exigida uma guia de circulação para a isenção de pagamento desse imposto por parte dos trabalhadores transfronteiriços. A solução atual assenta num propósito de desburocratização e de facilitação da circulação desses trabalhadores para o seu local de trabalho nos seus veículos automóveis.” (Gil, 29 de maio de 2014)

- Sejam observadas as disposições legais em vigor em matéria de transportes, designadamente, as respeitantes ao acesso e exercício da atividade.

Portanto, as pessoas, residentes ou não em território nacional, que ajam por conta de outra pessoa estabelecida fora do território nacional devem estar sujeitas a relação contratual de trabalho e ter sido por esta devidamente autorizadas a conduzir o veículo, podendo ser dada uma utilização privada, desde que esta tenha natureza acessória relativamente à utilização profissional e esteja prevista no contrato de trabalho.

Em jeito de conclusão podemos dizer que, se estes trabalhadores utilizarem o seu próprio veículo para atravessar a fronteira regularmente para ir trabalhar e regressarem a casa, devem matriculá-lo e pagar os devidos impostos no país da residência e não no país de trabalho. Poderão também conduzir um carro da empresa (matriculado no país onde trabalha), para deslocações privadas no país da residência sem ter de matriculá-lo neste país. Como estarão a conduzir um veículo com chapa de matrícula estrangeira no país da sua residência, isto poderá suscitar dúvidas à polícia local, que deve verificar se os impostos estão devidamente pagos.

#### Trabalhadores transfronteiriços independentes

Tudo o que foi supramencionado para os trabalhadores transfronteiriços dependentes é aplicável aos trabalhadores independentes.

Recapitulando, no caso dos trabalhadores independentes, que residam no país A e trabalhem no país B, só podem utilizar o carro da empresa no país A sem o matricular neste país, nas seguintes condições:

- O carro foi comprado em nome da empresa;
- A utilização do carro no país A, deve-se principalmente para fins profissionais e só pontualmente para deslocações particulares;
- A empresa tem a sede noutro país.

Note-se que, um carro para ser de uma empresa tem de ter sido comprado em nome desta, porque se for comprado em nome do trabalhador deve ser matriculado no país da sua residência.

#### Imposto sobre a matrícula (União Europeia)

Não existe legislação em matéria de imposto sobre a matrícula e de imposto de circulação aplicável em toda a EU, pois estes impostos não se encontram harmonizados.

Portanto, estes impostos terão de ser pagos em conformidade com a legislação do país da residência, podendo haver direito a uma isenção de imposto sobre a matrícula quando se muda de país, satisfazendo determinadas condições e prazos. No caso de Portugal:

- Nas situações de transferência de residência ou cessação de funções de funcionários diplomáticos e consulares portugueses ou de funcionários e agentes da UE e parlamentares europeus, o pedido de reconhecimento do benefício, acompanhado com a documentação exigida no CISV, deve ser apresentado no prazo de seis meses a contar da data da transferência de residência ou da cessação de funções [Artigo 45.º, n.º 2 alínea a) do CISV];
- Nas situações de veículos destinados a serviço de incêndio, a funções de autoridade, a afetação ao parque do Estado, a IPSS (Instituições Particulares de Solidariedade Social), a táxis e a pessoas com deficiência, deverá ser apresentado em momento anterior à apresentação do pedido de introdução no consumo [Artigo 45.º, n.º 2, alínea b) do CISV].

#### **Casos práticos:**

- i. Sou um estudante português e estou inscrito num curso de mestrado de 2 anos em Espanha. Sou obrigado a matricular o meu carro em Espanha?** [adaptado - (União Europeia)]

Não, desde que o único objetivo da estadia sejam os estudos. Contudo, se começar a trabalhar durante a estadia ou se permanecer em Espanha quando terminar o curso, terá de matricular o carro em Espanha.

- ii. Sou um trabalhador transfronteiriço. Onde devo matricular o meu carro, que utilizo todos os dias para me deslocar para o emprego?** [adaptado - (União Europeia)]

Deve matricular o carro no seu país de residência.

- iii. Estou a trabalhar na França com um contrato temporário de 10 meses. No fim de contrato, tenciono regressar a Portugal. Tenho de matricular o meu carro na França?** [adaptado - (União Europeia)]

Sim, uma vez que a estadia será superior a 6 meses e que, presumivelmente, não irá viajar regularmente entre os dois países.

- iv. **O João, vive em Portugal e trabalha em Espanha para uma empresa espanhola. Conduz um carro da empresa, matriculado na em Espanha, mas que também utiliza para deslocações particulares em Portugal.** [adaptado - (União Europeia)]

A polícia portuguesa mandou-o parar e multou-o por não ter matriculado o carro em Portugal, contudo o João explicou que os trabalhadores transfronteiriços têm o direito de utilizar o carro da empresa para deslocações privadas no seu país de origem, mas a polícia não estava a par desse direito e aplicou a multa. O João impugnou esta decisão e a multa acabou por ser anulada.

- v. **O João mudou-se para Espanha há um ano, mas continua a exercer a sua atividade profissional em Portugal. Durante um controlo policial de rotina, a polícia espanhola constatou que o João vivia em Espanha, multou-o e insistiu que devia matricular o seu carro em Espanha.** [adaptado - (União Europeia)]

O João interpôs recurso da decisão da polícia e explicou que o seu carro tinha sido especificamente adquirido para a sua atividade profissional (que provou através de faturas) e estava registado em Portugal em nome da sua empresa e alegou ainda que utilizava o carro em Espanha para fins profissionais. Quando as autoridades espanholas verificaram os documentos, a multa foi anulada.

- vi. **Alex e Flora acabam de se reformar, após terem trabalhado na Alemanha nos últimos 30 anos. Agora, tencionam ir viver para Portugal e levar o carro.** [adaptado - (União Europeia)]

Em Portugal, estão isentos do pagamento do imposto de matrícula português (Imposto Sobre Veículos - ISV) se matricularem o carro no prazo de seis meses após deixarem a Alemanha. Para tal, as autoridades portuguesas apenas exigem um certificado da administração alemã com a indicação da data em que saíram do país.

## **5.6. Estatísticas**

“A EURES (*European Employment Services* - Serviços Europeus de Emprego) é uma rede de cooperação, criada pela Comissão Europeia e formada pelos serviços públicos de emprego sendo que, os sindicatos e organizações de empregadores também participam como parceiros.

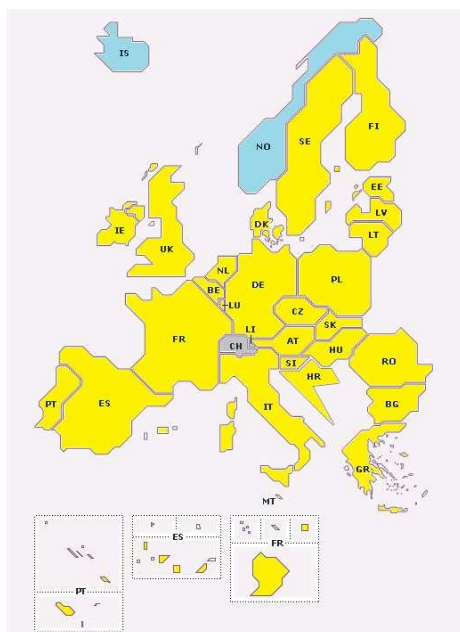
O objetivo da rede EURES é facilitar a livre circulação de trabalhadores no interior do Espaço Económico Europeu (EEE) - (os 28 Estados-Membros da União Europeia, a Noruega, Liechtenstein e a Islândia) – e, na Suíça.

A EURES desempenha um papel particularmente importante nas regiões transfronteiriças, áreas em que existem graus significativos de mobilidade pendular transfronteiriça. As mais de 1.000.000 pessoas que vivem num país da UE e trabalham noutro têm de enfrentar práticas nacionais e sistemas jurídicos diferentes. Podem ainda deparar, diariamente, com obstáculos administrativos, jurídicos ou fiscais à mobilidade.

Os conselheiros EURES nestas áreas prestam aconselhamento e orientação específicos sobre os direitos e obrigações dos trabalhadores que vivem num país e trabalham noutro.

Existem atualmente 12 parcerias transfronteiriças EURES, distribuídas geograficamente por toda a Europa e envolvendo 19 países. Com o objetivo de responder às necessidades de informação e coordenação no âmbito da mobilidade profissional nas regiões fronteiriças, estas parcerias reúnem os serviços públicos de emprego e de formação profissional, empregadores e organizações sindicais, autoridades locais e outras instituições ligadas ao emprego e à formação profissional. As parcerias transfronteiriças EURES servem de pontos de contacto importantes entre as administrações de emprego, a nível regional e nacional e os parceiros sociais. Constituem ainda um meio importante de monitorizar estas áreas de emprego transfronteiriças, que são um elemento-chave no desenvolvimento de um verdadeiro mercado de emprego europeu.” (EURES)

**Figura 5.4. - Espaço EURES**



**Figura 5.5. - Parcerias Transfronteiriças EURES**



*Fonte:* Portal Europeu da Mobilidade Profissional (EURES)

### **Parceria transfronteiriça: Galiza - Região Norte (Espanha – Portugal)**<sup>198</sup>

Vamos agora debruçar-nos sobre o caso particular de Portugal e Espanha salientando-se desde logo, o facto de apenas procedermos à análise dos dados referentes à parceria transfronteiriça: Galiza – Região Norte de Portugal pelo que, terá que haver algum cuidado com os mesmos para não os generalizar a todo o território nacional sob pena de tirar conclusões enviesadas.

A parceria transfronteiriça entre Portugal e Espanha foi instituída em 1997. Desde esta data que tem-se empenhado numa série de iniciativas destinadas a promover a mobilidade transfronteiriça de trabalhadores e empresários na Euro-região “Galiza - Norte de Portugal”, convertendo esta área geográfica num mercado único de emprego. (EURES)

Segundo dados publicados pelo estudo (Xunta de Galicia e Ibermovilitas, 2007) e (Gil, 29 de maio de 2014), “a maior parte da mobilidade transfronteiriça entre Portugal e Espanha desenvolve-se entre o Norte de Portugal e a Galiza. No que toca ao fluxo de portugueses para Espanha, a principal motivação que mobiliza os trabalhadores portugueses é o aumento salarial. (...) Já os trabalhadores galegos procuram no norte de Portugal um posto de trabalho, que não encontram devido ao elevado desemprego na Galiza, que afeta em especial as pessoas com elevado nível de qualificação”.

De acordo com os dados mais recentes (dados relativos a 2015 e publicados em dezembro de 2016), publicados pela “*Confederación de Empresarios de Galicia (CEG)*”, num estudo sobre “*O mercado laboral da Eurorrexión Galicia-Norte de Portugal e a mobilidade de trabalhadores*” (Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), dezembro 2016 p. 56 e ss), constata-se que, em relação aos portugueses, que na qualidade de trabalhadores transfronteiriços, trabalham em Espanha, existe um claro domínio do setor da construção civil seguindo-se o dos transportes terrestres.

No que diz respeito aos cidadãos espanhóis que desenvolvem a sua atividade em Portugal, existe um domínio absoluto do setor da indústria transformadora. Deduz-se portanto, que isto deve-se ao facto de estarmos a analisar dados respeitantes ao norte de Portugal e portanto, da região onde se localizam grande parte deste setor no nosso país, pelo que, é muito provável (não o podemos confirmar pois não se encontraram dados a este respeito), que à medida que formos caminhando para sul da nossa fronteira com

---

<sup>198</sup> A parceria transfronteiriça que existe entre Portugal e Espanha engloba as seguintes regiões: Espanha (Ourense e Pontevedra) - Portugal (Minho-Lima, Cávado, Ave e Tâmega). Toda a informação acerca desta parceria pode ser consultada no endereço: <http://www.eures-norteportugal-galicia.org/>.

Espanha, não só haja uma diminuição (quase certa) do número de trabalhadores transfronteiriços neste setor, bem como a própria diminuição do seu total uma vez que, a população portuguesa concentra-se sobretudo mais no litoral, isto é, no limite oposto à fronteira com Espanha.

**Tabela 5.5.** - *Contratos laborais a trabalhadores portugueses, residentes em Portugal, por província, na Galiza (dados de 2015)*

<b>Província</b>	<b>Nº de contratos</b>
Corunha	104
Lugo	9
Ourense	49
Pontevedra	533
<b>Total</b>	<b>695</b>

*Fonte:* (Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), dezembro 2016)

Se fizermos uma análise por regiões, verificamos que as províncias espanholas de Pontevedra e da Corunha são aquelas de onde provêm um maior número destes trabalhadores pois, em relação às províncias mais próximas estas são aquelas que se situam mais no litoral e, portanto, à semelhança de Portugal, também são nestas regiões que existe maior concentração de população.

**Tabela 5.6.** - *Pessoas físicas de nacionalidade espanhola e residentes em Espanha, com remunerações declaradas na região norte de Portugal, por distrito (dados de 2015)*

<b>Distrito</b>	<b>Nº de pessoas</b>
Braga	99
Bragança	19
Porto	85
Viana do Castelo	626
Vila Real	36
<b>Total</b>	<b>865</b>

*Fonte:* (Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), dezembro 2016)

Por todos os factos já supramencionados e sem grande surpresa, este estudo revela que, é o distrito de Viana do Castelo que “exporta” maior número de “mão de obra” para Espanha.

**Tabela 5.7.** - *Contratos laborais a trabalhadores portugueses, residentes em Portugal, por província. na Galiza (dados de 2007 a 2015)*

Província	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Corunha	176	202	173	139	67	109	63	76	104
Lugo	70	135	92	45	20	23	23	7	9
Ourense	83	136	108	65	45	34	69	46	49
Pontevedra	1.778	1.568	1.123	807	790	678	701	547	533
<b>Total</b>	<b>2.107</b>	<b>2.041</b>	<b>1.496</b>	<b>1.056</b>	<b>922</b>	<b>844</b>	<b>856</b>	<b>676</b>	<b>695</b>

*Fonte:* (Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), dezembro 2016)

Se alargarmos o horizonte temporal e analisarmos os dados relativos ao período compreendido entre 2007 e 2015, deduzimos que houve uma constante e acentuada redução do número de trabalhadores transfronteiriços portugueses que desenvolvem a sua atividade nesta região de Espanha sendo que, apenas entre 2012 e 2013 houve uma subida, ainda que muito ligeira.

**Tabela 5.8.** - *Pessoas físicas de nacionalidade espanhola, com residência em Espanha e com remunerações declaradas na região Norte de Portugal, por distrito (dados de 2009 a 2015)*

Distrito	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Braga	44	107	88	59	98	108	99
Bragança	1	0	0	3	3	7	19
Porto	55	49	59	65	88	107	85
Viana do Castelo	318	350	470	488	545	610	626
Vila Real	6	10	7	0	7	19	36
<b>Total</b>	<b>424</b>	<b>516</b>	<b>624</b>	<b>615</b>	<b>741</b>	<b>851</b>	<b>865</b>

*Fonte:* (Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), dezembro 2016)

No que diz respeito aos trabalhadores transfronteiriços espanhóis, a trabalhar na região norte de Portugal e, ao invés do que acontece com os portugueses, denota-se um aumento quase constante, à exceção do período compreendido entre 2011 e 2012, onde houve um ligeiro decréscimo.

Após esta análise, podemos concluir que existe clara predominância de Portugal na “exportação” de “mão de obra” no setor da construção civil e que o setor onde existe maior “importação” desta é o setor da indústria transformadora. Constatamos também que, nos últimos anos tem-se assistido a uma constante redução do número de portugueses a trabalhar na Galiza, na condição de trabalhadores transfronteiriços e que em sentido contrário, tem havido um aumento, ainda que ligeiro, relativamente aos homólogos espanhóis.

## 6. CONCLUSÃO

O Tratado da CE estabelece como princípio basilar, o direito dos cidadãos da União Europeia circularem e permanecerem livremente no território dos Estados-Membros, isto é, o direito de qualquer cidadão europeu estrangeiro em receber um tratamento igual ao que se dispensa aos trabalhadores nacionais, onde se incluem, naturalmente, os trabalhadores transfronteiriços sendo que as suas obrigações também são as mesmas que os cidadãos do próprio Estado, o que resultou na criação de um “mercado de trabalho sem fronteiras”.

Após a nossa análise, verificámos que os trabalhadores transfronteiriços são parte integrante de um caso particular da livre circulação pois, desenvolvem a sua atividade do outro lado da fronteira mantendo a sua residência no Estado-Membro de origem, fazendo com que possamos estar perante uma situação de dupla tributação porque são residentes num Estado, mas obtêm rendimentos noutra e, portanto, este último, como Estado da fonte, certamente também os pretenderá tributar.

Para solucionar este problema e tendo em conta que o Direito Internacional se sobrepõe ao Direito Interno, sempre que exista uma Convenção para Evitar a Dupla Tributação (CDT) celebrada entre Portugal e o Estado da fonte dos rendimentos, que devido à nossa posição geográfica só será aplicável a CDT celebrada entre Portugal e Espanha, aplicar-se-ão as regras constantes na mesma, desde que devidamente acionada.

Por aplicação da referida Convenção, os rendimentos obtidos por um sujeito passivo residente, em Portugal, provenientes de um emprego exercido em Espanha, serão tributados exclusivamente em território português, se existir proximidade geográfica entre o local da residência e o local do emprego, que permita ao trabalhador exercer funções em Espanha e regressar, todos os dias, à sua residência em Portugal, caso contrário, os mesmos serão tributados em território espanhol.

Concluída que está a nossa análise, quer da legislação da União Europeia, quer do Direito Interno, incluindo a Informação Vinculativa da AT, persiste a questão sobre como saberemos se existe, ou não, a tal “proximidade geográfica entre o local da residência e o local do emprego, que permita ao trabalhador exercer funções em Espanha e regressar todos os dias à sua residência em Portugal”?

Daqui podemos concluir que, atendendo ao facto de que nessa análise terá de haver sempre um “critério de razoabilidade”, dado que a Convenção não define um limite, deixa a questão um pouco em aberto e com alguma margem de manobra.

Para finalizar, uma nota para que, não se confunda o regime dos trabalhadores transfronteiriços com o dos trabalhadores destacados pois, o trabalhador destacado difere do trabalhador transfronteiriço, pelo facto de poder trabalhar noutra país da União, desde que seja por períodos curtos (inferiores a dois anos) e continuar coberto pelo sistema de Segurança Social no seu país de origem, onde continuará a pagar as respetivas contribuições, no entanto estará sujeito às regras nacionais do país de acolhimento, o que significa que poderá ter de pagar por serviços que são gratuitos no país de origem.

Isto aplica-se aos trabalhadores assalariados (por conta de outrem) e não assalariados (por conta própria), porém se for o caso destes últimos, tem de provar que as atividades que tenciona exercer no estrangeiro são “semelhantes” às que exercia no país de origem.

Neste caso, podemos dizer que os trabalhadores destacados não fazem uso do seu direito de livre circulação, pois são os empregadores que fazem uso da sua liberdade de prestação de serviços para enviar os seus trabalhadores ao estrangeiro numa base temporária. (Parlamento Europeu)

Outro ponto de distinção em relação aos trabalhadores transfronteiriços é que no caso dos trabalhadores destacados, quando se reformarem não terão de lidar com a Segurança Social do país onde estiveram destacados, uma vez que, sempre se relacionaram com a Segurança Social do país onde residem. (União Europeia)

## 7. GLOSSÁRIO

- **Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT):** A Autoridade para as Condições do Trabalho, é um serviço do Estado que visa a promoção da melhoria das condições de trabalho em todo o território continental através do controlo do cumprimento do normativo laboral no âmbito das relações laborais privadas e pela promoção da segurança e saúde no trabalho em todos os sectores de atividade privados. Portanto, a ACT promove e controla o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às condições de trabalho e é, em Portugal, o serviço de ligação relativo às disposições legais dos trabalhadores destacados;
- **Cartão Europeu de Seguro de Doença (CESD):** É emitido aos cidadãos europeus que se deslocam dentro do Espaço Económico Europeu (isto é, a União Europeia, a Islândia, o Liechtenstein e a Noruega), bem como na Suíça, por motivos pessoais e profissionais ou para estudar. Este cartão simplifica o procedimento para receber assistência médica durante uma estada temporária num destes Estados;
- **Certificado de residência fiscal:** É um documento que se destina a fazer prova junto de entidades estrangeiras da residência para efeitos fiscais, de forma a poder beneficiar de uma isenção, de dispensa de retenção ou de redução de taxa relativamente a rendimentos a receber proveniente do estrangeiro, ou então a documentar pedidos de reembolso de imposto retido no estrangeiro (este certificado apenas é válido para o período fiscal nele identificado);
- **Cidadão da União:** “Qualquer pessoa que tenha a nacionalidade de um Estado-Membro”;<sup>199</sup>
- **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;
- **Data do destacamento:** Dia em que começa a trabalhar no país para onde foi destacado;
- **Direito Tributário Internacional:** Tem por objeto situações internacionais (*cross-border situations*), ou seja, situações da vida que têm contacto, por qualquer dos seus

---

<sup>199</sup> Cf. Artigo 2.º, n.º 1 da Diretiva 2004/38/CE.

elementos, com mais do que uma ordem jurídica dotada do poder de tributar [*in* (XAVIER, 2014 p. 3)];

- **Dupla tributação económica:** Quando o mesmo rendimento é tributado mais que uma vez na esfera jurídica de duas entidades diferentes (por exemplo, quando o Estado da localização da empresa-mãe tributa lucros distribuídos por uma subsidiária, já sujeitos a imposto no Estado da localização desta última);
- **Dupla tributação jurídica:** Quando a mesma entidade (pessoa singular ou coletiva) é sujeita a imposto pelo mesmo rendimento, nas duas ordens jurídicas (por exemplo, quando é tributada a empresa e o estabelecimento estável pelo mesmo rendimento);
- **Eliminar ou atenuar a dupla tributação:** Evitar ou impedir a tributação de um mesmo facto tributário (identidade, sujeito, objeto, período tributário e imposto (real/pessoal) e de qualificação de residência por mais de um ordenamento estadual, através de Convenções de Dupla Tributação onde a soberania territorial originária é limitada bilateralmente em Convenção e ajuste com outros Estados (Estados da fonte/residência);
- **Empresa destacante:** É a empresa responsável pelo destacamento; aquela que destaca o trabalhador; é a entidade empregadora do trabalhador enquanto este estiver a trabalhar no estrangeiro, ou seja, é aquela com quem o trabalhador celebrou o contrato de trabalho;
- **Espaço Económico Europeu:** O Espaço Económico Europeu (EEE) foi criado em 1994 visando alargar as disposições do mercado interno da União Europeia aos países da Zona Europeia de Comércio Livre (EFTA). Estes são países que, não tencionam aderir à UE ou ainda não o fizeram. Atualmente, fazem parte do EEE, os 28 Estados-Membros da UE, a Islândia, o Liechtenstein e a Noruega. A Suíça, embora não fazendo parte do EEE, continua a ser um membro da EFTA;
- **Estado da fonte (ou do *situs*):** Em regra, é o Estado onde o rendimento é produzido e no qual é pago. Pode também ser, por exemplo, o Estado onde se encontra localizado o imóvel (Estado do *situs*);
- **Estado da residência:** Estado no qual o beneficiário efetivo tem a sua residência fiscal e, portanto, está aí sujeito à tributação dos seus rendimentos globais;
- **Estado de destacamento:** É o Estado do qual a pessoa se desloca, para ir exercer uma atividade por conta de outrem (ou por conta própria) para outro Estado. É o Estado de origem ou da proveniência do trabalhador;

- **Estado de emprego:** É o Estado no qual a pessoa irá exercer uma atividade por conta de outrem (ou por conta própria);
- **Estado-Membro de acolhimento:** “O Estado-Membro para onde se desloca o cidadão da União a fim de aí exercer o seu direito de livre circulação e residência”;<sup>200</sup>
- **Estado-Membro:** Refere-se a um Estado pertencente à União Europeia (*Vide* lista de países, no ponto que define “União Europeia”, *infra*);
- **EURES** (*European Employment Services* - Serviços Europeus de Emprego): É uma rede de cooperação entre a Comissão Europeia e os serviços públicos de emprego. Sindicatos e organizações de empregadores também participam como parceiros. O objetivo da rede EURES é facilitar informação sobre oportunidades de emprego, condições de vida e trabalho e a livre circulação de trabalhadores no interior do Espaço Económico Europeu (EEE) - os 28 Estados-Membros da União Europeia, a Noruega, Liechtenstein e a Islândia – e, na Suíça;
- **Local de «estada»:** É aquele onde a pessoa se encontra temporariamente;
- **Local de «residência»:** É aquele onde a pessoa vive habitualmente;
- **Membro da família:** “a) O cônjuge; b) O parceiro com quem um cidadão da União contraiu uma parceria registada com base na legislação de um Estado-Membro (...); c) Os descendentes diretos com menos de 21 anos de idade ou que estejam a cargo (...); d) Os ascendentes diretos que estejam a cargo (...)”;<sup>201</sup>
- **Método da isenção com progressividade:** São contabilizados também os rendimentos do sujeito passivo no outro Estado, mas apenas para fins de cálculo da taxa a que o rendimento tributável remanescente fica sujeito;
- **Método da isenção integral:** O Estado da residência não toma em consideração o valor tributado no outro Estado, procedendo ao cálculo do imposto como se este não fizesse parte do rendimento tributável do sujeito passivo;
- **Outros trabalhadores transfronteiriços:** São trabalhadores por conta de outrem de um Estado-Membro que residem noutro Estado-Membro ao qual regressam com menos frequência do que um trabalhador transfronteiriço (ou seja, com uma frequência inferior a uma vez por semana). No entanto, considerasse que têm ainda o seu local de residência (ou seja, o seu centro de interesses pessoais, família, etc.) num Estado-Membro que não aquele onde trabalham;

<sup>200</sup> Cf. Artigo 2.º, n.º 3 da Diretiva 2004/38/CE.

<sup>201</sup> Cf. Artigo 2.º, n.º 2 da Diretiva 2004/38/CE.

- **Princípio da totalização (dos períodos):** A instituição do Estado onde for requerida uma prestação social (pensão de invalidez, de reforma, subsídio de desemprego, etc.), terá em conta os períodos de seguro ou de residência que foram cumpridos ao abrigo da legislação de qualquer outro Estado-Membro, se isso for necessário para que tenha direito às prestações;
- **Trabalhador assalariado:** É aquele que trabalha por conta de outrem. O trabalho assalariado representa a relação socioeconómica existente entre o trabalhador e o empregador. No trabalho assalariado, os trabalhadores “vendem” a força física ou intelectual em troca de salários sob as regras estabelecidas no contrato formal existente entre ambas as partes. Outra característica importante do trabalho assalariado é o facto do “produto produzido” ser integralmente propriedade do empregador;
- **Trabalhador destacado:** É qualquer trabalhador que, por um período limitado (no máximo, 24 meses), trabalhe no território de um Estado-Membro diferente do Estado onde habitualmente exerce a sua atividade;
- **Trabalhador não assalariado:** É aquele que trabalha por conta própria. É o oposto do trabalhador assalariado (ver definição, *supra*);
- **Trabalhador não residente:** É aquele que tem a sua residência fiscal num país que não o de exercício do seu emprego, ou seja, exerce a atividade no “País A” e tem a sua residência fiscal no “País B”;
- **Trabalhadores transfronteiriços:** São trabalhadores, por conta de outrem ou por conta própria, de um Estado-Membro que residem noutro Estado-Membro ao qual regressam, por regra, diariamente ou pelo menos uma vez por semana;
- **Tratado (da UE):** É um acordo vinculativo entre os países da UE. Nele estão consagrados os objetivos da UE, as regras por que se regem as instituições europeias, o processo de tomada de decisões e a relação entre a UE e os países que a constituem. As alterações aos Tratados têm por objetivo tornar o funcionamento da UE mais eficaz e transparente, preparar a adesão de novos países e introduzir novas áreas de cooperação, como no caso da moeda única;
- **União Europeia:** É uma união económica e política de características únicas, constituída por 28 países europeus (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) que, em conjunto, abarcam grande parte do continente europeu;

- **Zona Euro:** É um termo utilizado para fazer referência aos países que utilizam o Euro como moeda comum. Desta forma, podemos dizer que a Zona Euro é uma união monetária estabelecida dentro da União Europeia. Nem todos os países da União Europeia utilizam o Euro como moeda oficial. Atualmente são 19 os Estados-Membros da União Europeia (considerados membros oficiais) que fazem parte da Zona Euro (Alemanha; Áustria; Bélgica; Chipre; Eslováquia; Eslovénia; Espanha; Estónia; Finlândia; França; Grécia; Itália; Letónia; Lituânia; Luxemburgo; Malta; Países Baixos; Portugal e República da Irlanda).

## 8. REFERÊNCIAS

### 8.1. Base Jurídica

- **Acórdão 03616/09, CT – 2.º Juízo**, do Tribunal Central Administrativo do Sul (TCAS), de 23/03/2010, Lucas Martins, sobre “IRS - Ajudas de custo – prova”;
- **Acórdão C-543/03 - Christine Dodi e Petra Oberhollenzer** - Prestações familiares - Subsídio de educação - Direito a prestações da mesma natureza no Estado-Membro de emprego e no Estado-Membro de residência»;
- **Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (CIRS)**, aprovado pela Lei n.º 82-E/2014, de 31 de dezembro e atualizado para a versão mais recente pela Lei n.º 7-A/2016, de 30/03;
- **Comentários da Comissão de Assuntos Fiscais aos artigos do Modelo de Convenção Fiscal da OCDE (Convenção Modelo da OCDE)** – “*Commentaries on the Articles of the Model Tax Convention on Income and on Capital, OECD*”;
- **Constituição da República Portuguesa (CRP)**, aprovada pelo Decreto de 10 de abril de 1976, e atualizada para a versão mais recente pela 8ª versão - Lei n.º 1/2005, de 12/08;
- **Convenção entre a República Portuguesa e o Reino de Espanha para Evitar a Dupla Tributação e Prevenir a Evasão Fiscal em Matéria de Impostos sobre o Rendimento**, assinada em Madrid, em 26 de outubro de 1993 e aprovada a 29 de junho de 1994, publicada em Diário da República – I Série - A – N.º 24 – 28-1-1995;
- **Convenção Modelo da OCDE, 2000/2005** – Convenção entre o (Estado A) e o (Estado B) em matéria de imposto sobre o rendimento e sobre o património - “*Model Tax Convention on Income and Capital, Condensed Version*”, disponível no website da OCDE [<http://www.oecd.org/>] e no Portal das Finanças [[www.portaldasfinancas.gov.pt](http://www.portaldasfinancas.gov.pt)];
- **Decisão da Comissão 2014/209/UE, de 20 de março de 2014**, sobre as equivalências entre categorias de cartas de condução;
- **Decisão n.º A2 (2010/C 106/02), de 12 de junho de 2009**, relativa à interpretação do artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, no que diz respeito à legislação aplicável aos trabalhadores destacados e aos trabalhadores por conta própria que exercem temporariamente uma atividade fora do Estado competente;

- **Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril**, que estabelece as normas relativas ao abono de ajudas de custo e de transporte pelas deslocações em serviço público (versão atualizada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31/12);
- **Decreto-Lei n.º 192/95, de 28 de julho**, relativo às ajudas de custo por deslocação em serviço ao estrangeiro (versão atualizada pelo Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28/12);
- **Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro de 2009**, que regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário;
- **Decreto-Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro**, que procede à regulamentação do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social publicado em Diário da República, 1ª série — N.º 1;
- **Despacho n.º 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;
- **Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003**, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho;
- **Diretiva 2004/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004**, relativa ao direito de livre circulação e residência dos cidadãos da União e dos membros das suas famílias no território dos Estados-Membros, que altera o Regulamento (CEE) n.º 1612/68 e que revoga as Diretivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE e 93/96/CEE, publicada no JO L 158 de 30.4.2004, p. 77-123. Diretiva transposta para a ordem jurídica interna pela Lei n.º 37/2006, de 9 de agosto;
- **Diretiva 2006/126/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de dezembro de 2006**, relativa à carta de condução (Reformulação);
- **Diretiva 2009/103/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de setembro de 2009**, relativa ao seguro de responsabilidade civil que resulta da circulação de veículos automóveis e à fiscalização do cumprimento da obrigação de segurar esta responsabilidade;
- **Diretiva 2013/55/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de novembro de 2013**, que altera (atualiza) a Diretiva 2005/36/CE, relativa ao reconhecimento das

- qualificações profissionais e o Regulamento (UE) n.º 1024/2012, relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno («Regulamento IMI»);
- **Diretiva 2014/67/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014**, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012 relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno («Regulamento IMI»);
  - **Diretiva 83/182/CEE, do Conselho, de 28 de março de 1983**, relativa às isenções fiscais aplicáveis na Comunidade, em matéria de importação temporária de certos meios de transporte;
  - **Diretiva 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de outubro de 1992**, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima Diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE);
  - **Diretiva 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996**, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços;
  - **Diretiva 98/49/CE, do Conselho, de 29 de junho de 1998**, relativa à salvaguarda dos direitos a pensão complementar dos trabalhadores assalariados e independentes que se deslocam no interior da Comunidade;
  - **Guia prático da União Europeia**, sobre a legislação aplicável na União Europeia (UE), no Espaço Económico Europeu (EEE) e na Suíça, Comissão Europeia, dezembro de 2013;
  - **Informação Vinculativa, 12 de julho de 2012** - Autoridade Tributária e Aduaneira -, acerca dos trabalhadores fronteiriços [CDT celebrada entre Portugal e Espanha (Artigo 15.º)] – Processo: N.º 1445/2010;
  - **Lei Geral Tributária (LGT)**, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 398/98, de 17/12 e atualizada para a versão mais recente pela Lei n.º 98/2017, de 24/08;
  - **Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro**, Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (CRCSPSS) - Versão (março 2015);
  - **Lei n.º 22-A/2007, de 29 de junho**, que procede à reforma global da tributação automóvel, aprovando o Código do Imposto sobre Veículos (CISV) e o Código do

- Imposto Único de Circulação (CIUC) e abolindo, em simultâneo, o imposto automóvel, o imposto municipal sobre veículos, o imposto de circulação e o imposto de camionagem, na versão atualizada pelo DL n.º 53/2017, de 31/05;
- **Lei n.º 37/2006, de 9 de agosto**, que regula o exercício do direito de livre circulação e residência dos cidadãos da União Europeia e dos membros das suas famílias no território nacional e transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2004/38/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril;
  - **Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**, Código do Trabalho (versão atualizada pela Lei n.º 73/2017, de 16/08);
  - **Lei n.º 82-E/2014, de 31 de dezembro**, procede a uma reforma da tributação das pessoas singulares, orientada para a família, para a simplificação e para a mobilidade social, altera o Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, o Código do Imposto do Selo, o Estatuto dos Benefícios Fiscais, a lei geral tributária, o Código de Procedimento e de Processo Tributário, o Regime Geral das Infrações Tributárias e o Decreto-Lei n.º 26/99, de 28 de janeiro e revoga o Decreto-Lei n.º 42/91, de 22 de janeiro;
  - **Portaria n.º 12/2010, de 7 de janeiro – Série I, n.º 4**, aprova a tabela de atividades de elevado valor acrescentado para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 72.º e no n.º 4 do artigo 81.º do Código do IRS;
  - **Recomendação da Comissão n.º 94/79/CE, de 21 de dezembro de 1993**, relativa à tributação de certos rendimentos auferidos por não residentes num Estado-Membro diferente do da sua residência;
  - **Regulamento (CE) n.º 883/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004**, relativo à coordenação dos sistemas de Segurança Social (precedentemente designado: Regulamento (CE) n.º 883/2004), publicado no Jornal Oficial da União Europeia, Série L, n.º 200, de 7 de junho de 2004 e que revogou o Regulamento (CEE) n.º 1408/71 e respetivo Regulamento de aplicação (CEE) n.º 574/72;
  - **Regulamento (CE) n.º 987/2009, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de setembro de 2009**, que estabelece as modalidades de aplicação do Regulamento (CE) n.º 883/2004, relativo à coordenação dos sistemas de Segurança Social, publicado no Jornal Oficial da União Europeia, Série L, n.º 284, de 30 de outubro de 2009;

- **Regulamento (CEE) n.º 1612/68 do Conselho, de 15 de outubro de 1968**, relativo à livre circulação dos trabalhadores na Comunidade, publicado no JO L 257, p.2;
- **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 (UE) n.º 465/2012, de 22 maio de 2012**, altera o Regulamento (CE) n.º 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 492/2011, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de abril de 2011**, relativo à livre circulação dos trabalhadores na União;
- **Tratado da União Europeia (Versão consolidada 2012) – TUE - JO C 326 (2012)**;
- **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (Versão consolidada 2012) – TFUE - JO C 326 (2012)**.

## **8.2. Bibliografia**

- ACT.** Autoridade para as Condições do Trabalho. [Online] <http://www.act.gov.pt/>.
- Almeida Figueiredo, António Altino.** A tributação em impostos sobre o rendimento dos rendimentos obtidos por não residentes. s.l. : Faculdade de Direito da Universidade do Porto (FDUP). III Curso de Pós-Graduação em Direito Fiscal.
- Ana Barros e José Carlos Lopes. 2010.** *O Conceito de Estabelecimento Estável e a dupla tributação internacional.* Coimbra, Instituto Politécnico de Bragança : XIV Encuentro AECA, 2010.
- AT, Autoridade Tributária e Aduaneira.** *Portal das Finanças.* [Online] Ministério das Finanças. [www.portaldasfinancas.gov.pt](http://www.portaldasfinancas.gov.pt).
- Bastos, Cátia Sofia da Rocha. Maio de 2013.** *O Estabelecimento Estável e o Comércio Eletrónico.* Porto : Universidade Católica Portuguesa - Faculdade de Direito, Maio de 2013. 2.º Ciclo de estudos em Direito.
- Brochura - Trabalhar no estrangeiro. Segurança Social. 3 de Agosto de 2015.* 3 de Agosto de 2015.
- Cardiga, Miguel Nuno. 2015.** Programa avançado para o desenvolvimento de gestores. *Módulo: 4.2 Enquadramento Legal – Mobilidade, Expatriação e Gestão de Quadros Internacionais.* s.l. : Instituto de Soldadura e Qualidade (ISQ), 2015.
- Comissão Europeia.** *Sítio Web oficial da Comissão Europeia.* [Online] [ec.europa.eu](http://ec.europa.eu).
- Comissão Europeia. 2011.** *As disposições comunitárias de Segurança Social. Os seus direitos quando se desloca no interior da União Europeia.* Luxemburgo : Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2011. ISBN 978-92-79-17675-3.
- Comissão Europeia. dezembro de 2013.** *Guia prático sobre a legislação aplicável na União Europeia (UE), no Espaço Económico Europeu (EEE) e na Suíça.* dezembro de 2013.
- Confederación de Empresarios de Galicia (CEG). dezembro 2016.** O mercado laboral da Eurorrexión Galicia-Norte de Portugal e a mobilidade de trabalhadores. [Online] dezembro 2016. [http://www.ceg.es/docs/a/estudio\\_2016.pdf?lang=1](http://www.ceg.es/docs/a/estudio_2016.pdf?lang=1).
- EURES.** Portal Europeu Da Mobilidade Profissional. *European Employment Services - Serviços Europeus de Emprego.* [Online] [ec.europa.eu/eures](http://ec.europa.eu/eures).
- Gil, Ana Rita. 29 de maio de 2014.** *O caso dos Trabalhadores Transfronteiriços entre Portugal e Espanha no contexto da Liberdade de Circulação de Trabalhadores na*

*União Europeia*. Lisboa : I Jornadas de Direito Internacional - Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, 29 de maio de 2014.

**Instituto da Segurança Social, I.P. 10 de abril de 2015.** *Guia Prático - Destacamento de Trabalhadores de Portugal para Outros Países*. 10 de abril de 2015. (N49 – v1.03).

**Lima Nogueira, José Miguel. 2010.** *Atribuição de Lucros aos Estabelecimentos Estáveis*. Lisboa : Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, 2010. Dissertação de Segundo Ciclo de Estudos de Bolonha.

**Naucatrínet. 5 de junho de 2007.** *Os Trabalhadores Fronteiriços e a Segurança Social*. s.l. : SAPO Blogs, 5 de junho de 2007.

**Neves (DGCI), José Filipe. Junho 2011.** *Aplicação Prática das Convenções para Evitar a Dupla Tributação Internacional*. AICEP : s.n., Junho 2011. (v2-7 2011).

**Parlamento Europeu.** Fichas Técnicas sobre a União Europeia. [Online] <http://www.europarl.europa.eu>.

**Parlamento Europeu. 05/1997.** *Os trabalhadores fronteiriços na União Europeia*. s.l. : Direção Geral de Estudos - Documento de Trabalho, 05/1997. Série Assuntos Sociais - W 16A - Resumo.

**PLMJ, Sociedade de Advogados. fevereiro 2013.** Ajudas de Custo e de Transporte para 2013. [Online] fevereiro 2013. [www.plmj.com](http://www.plmj.com). Informação Fiscal.

**Segurança Social.** *Sítio Web oficial da Segurança Social*. [Online] Ministério da Segurança Social. <http://www.seg-social.pt/>.

**Silva, Ana Cristina. 11 de Junho de 2013.** *Estabelecimento estável em IRC*. s.l. : Jornal de Negócios, 11 de Junho de 2013.

**União Europeia.** *Sítio Web oficial da União Europeia*. [Online] <http://europa.eu/>.

**XAVIER, Alberto Pinheiro. 2014.** *Direito Tributário Internacional*. 2ª ed. Atualiz., reimp. Coimbra : Almedina, 2014. p. 864.

**Xunta de Galicia e Ibermovilitas. 2007.** *Detéccion de ocupaciones laborales con posibilidad de movilidad transfronteriza entre Galicia y Norte de Portugal*. Vigo : s.n., 2007.