

# GUIA PRÁTICO SOBRE O DESTACAMENTO DE TRABALHADORES NOS ESTADOS-MEMBROS<sup>1</sup> DA UNIÃO EUROPEIA E DO ESPAÇO ECONÓMICO EUROPEU E NA SUÍÇA

## 1 - PORQUÊ UM GUIA?

O ponto 10 da Decisão n.º 181, de 13 de Dezembro de 2000<sup>2</sup>, obriga a Comissão Administrativa para a Segurança Social dos Trabalhadores Migrantes a elaborar progressivamente "*para utilização das administrações, das empresas e dos trabalhadores, um código de boas práticas em matéria de destacamento de trabalhadores assalariados e de exercício por trabalhadores não assalariados de uma actividade temporária fora do seu Estado de estabelecimento*".

Dado o carácter gradual que é dado à elaboração do guia, o presente texto não deve, pois, ser considerado exaustivo no tocante a outras questões controversas que venham a ser suscitadas.

O presente guia visa proporcionar aos vários níveis produtivos e administrativos empenhados na aplicação das disposições comunitárias neste domínio, um instrumento de trabalho válido que permita resolver as dúvidas de interpretação e as dificuldades de aplicação que se apresentam todos os dias neste sector sensível.

Efectivamente, o documento que aqui se propõe, procura expor de forma clara os princípios e as normas enunciadas no n.º 1 do artigo 14.º, no n.º 1 do artigo 14.ºA e nos números 1 e 2 do artigo 14.º B do Regulamento n.º 1408/71<sup>3</sup> (a seguir designado "o regulamento"), na Decisão n.º 181 já adoptada em matéria de destacamento de trabalhadores, nos acórdãos do Tribunal de Justiça (Van

---

<sup>1</sup> A referência a "Estado-Membro" no texto que se segue abrange igualmente os Estados-Membros do EEE e a Suíça

<sup>2</sup> Decisão n.º 181 da CASSTM, de 13 de Dezembro de 2000, relativa à interpretação do n.º 1 do artigo 14.º, do n.º 1 do artigo 14.ºA e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 14.ºB do Regulamento (CEE) n.º 1408/71 do Conselho, relativos à legislação aplicável aos trabalhadores destacados e aos trabalhadores não assalariados que exercem temporariamente uma actividade fora do Estado competente.

<sup>3</sup> Regulamento (CEE) n.º 1408/71 do Conselho de 14 de Junho de 1971 relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados, aos trabalhadores não assalariados e aos membros da sua família que se deslocam no interior da Comunidade (JO L 149 de 5.7.1971, p. 2, versão actualizada pelo Regulamento n.º 118/97, JO L 28 de 30 de Janeiro de 1997).

Der Vecht, Fitzwilliams, Banks, etc.) e tem em conta as preciosas sugestões que os Estados-Membros propuseram, tendo em conta as respectivas experiências nacionais.

## **2 - QUAL O REGIME DE SEGURANÇA SOCIAL APLICÁVEL AOS TRABALHADORES ASSALARIADOS ENVIADOS TEMPORARIAMENTE PARA OUTRO ESTADO-MEMBRO?**

Segundo as normas comunitárias, o trabalhador que se desloca no interior da União Europeia deve estar sujeito a uma única legislação de segurança social, salvo nos casos excepcionais expressamente previstos ( n.º 1 do artigo 13.º do Regulamento).

O Regulamento (n.º 2, alíneas a), b) e c) do artigo 13.º) dispõe que o regime de segurança social aplicável àqueles que, por razões de trabalho, se deslocam de um para outro Estado-Membro é, regra geral, o estabelecido pela legislação do novo Estado de emprego.

No intuito de favorecer tanto quanto possível a livre circulação dos trabalhadores e evitar aos trabalhadores, às empresas e às instituições complicações administrativas inúteis e onerosas, as normas comunitárias em vigor prevêm algumas excepções à regra geral a que fizemos menção.

A principal excepção consiste na previsão de manutenção da sujeição ao regime de segurança social do Estado no qual a empresa opera normalmente (o chamado Estado de envio), em todos os casos em que o trabalhador é enviado por essa empresa para outro Estado-Membro (o chamado Estado de emprego) por um período de tempo limitado à partida a um máximo de 12 meses, prorrogável por mais 12, desde que continuem a verificar-se determinadas condições que trataremos nos pontos seguintes.

Está prevista uma excepção análoga para os trabalhadores assalariados destacados temporariamente da empresa de que dependem para trabalharem em navios que arvoem pavilhão que não é o do Estado a cuja legislação esses trabalhadores estão normalmente sujeitos.

Estas situações – que exoneram do pagamento das contribuições para a segurança social no Estado de emprego – mais conhecidas sob a designação de **destacamento** do trabalhador, são regidas, respectivamente pelo n.º 1 do artigo 14.º e n.º 1 do artigo 14.º B do regulamento .

### **3 - E PARA OS TRABALHADORES NÃO ASSALARIADOS NUM ESTADO MEMBRO QUE EXERCEM TEMPORARIAMENTE UMA ACTIVIDADE NOUTRO ESTADO MEMBRO ?**

Também para estes trabalhadores, nos casos em que, por período de tempo limitado (máximo 12 meses, prorrogáveis por mais 12), pretendam exercer a sua actividade num Estado diferente daquele em que desenvolvem normalmente essa actividade, ou num navio que arvore pavilhão de um Estado-Membro membro diferente daquele em que normalmente operam, está prevista a manutenção da sua sujeição ao regime de protecção previsto no seu Estado de estabelecimento.

Esta situação, que, em razão da ausência de uma entidade patronal de envio, não pode ser formalmente definida como “destacamento”, embora apresente as características essenciais deste conceito, é regida pelo n.º 1 do artigo 14.º A e pelo n.º 2 do artigo 14.º B do Regulamento.

### **4 - DE ACORDO COM A REGULAMENTAÇÃO COMUNITÁRIA, QUE CARACTERÍSTICAS DEVERÁ TER O DESTACAMENTO DOS TRABALHADORES ASSALARIADOS?**

Com base no previsto nas disposições supracitadas do regulamento, um trabalhador é considerado em destacamento regular quando a empresa que opera num Estado-Membro, e da qual esse trabalhador *depende normalmente*, o envia para o território de outro Estado-Membro para aí efectuar um trabalho *por conta da mesma empresa* e desde que o *período previsível desse trabalho não exceda doze meses* e que o trabalhador não seja enviado em substituição de outro que tenha terminado o período do seu destacamento.

Portanto, para além do carácter temporário do envio e da circunstância de o envio não ocorrer em substituição de outro trabalhador, os elementos distintivos e indispensáveis de um destacamento regular - que constituem a causa mais frequente de dificuldades de interpretação e de aplicação - são a manutenção, durante todo o período de destacamento, da relação de dependência relativamente à empresa de envio e a circunstância de o trabalho se efectuar por conta e no interesse desta última.

Dito em termos mais concisos e em conformidade com jurisprudência constante do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, retomada na já citada Decisão n.º 181, os elementos distintivos já enumerados devem considerar-se reunidos se existir e permanecer, durante todo o período de destacamento, um **vínculo orgânico** entre a empresa de envio e o trabalhador destacado.

## **5 - QUANDO É QUE SE PODE FALAR DE UM VÍNCULO ORGÂNICO ENTRE EMPRESA DE ENVIO E TRABALHADOR DESTACADO?**

Existem nesta matéria alguns princípios já estabelecidos, que decorrem de uma interpretação atenta das normas e, bem assim, da jurisprudência comunitária e da prática quotidiana, segundo os quais a subsistência do **vínculo orgânico** entre empresa de envio e trabalhador destacado:

- está subordinada à verificação de que esse vínculo se estabeleça e permaneça entre as mesmas pessoas que convieram na celebração do contrato de trabalho e que decorra precisamente da convergência de vontades negociais que levou à decisão de contratação;
- implica que o poder de resolução do contrato de trabalho que se materializa no despedimento seja atribuído exclusivamente à empresa de envio;
- implica que a empresa de envio conserve o poder de determinar a “natureza” do trabalho efectuado pelo trabalhador destacado, entendendo-se aqui não propriamente a faculdade de delinear nos mínimos pormenores o tipo de trabalho a efectuar e as respectivas modalidades de execução, mas evidentemente a faculdade mais genérica de decidir do produto final a obter ou do serviço fundamental a prestar;
- implica que a obrigação de retribuição impende sobre a empresa que celebrou o contrato e, por conseguinte, a subsistência do vínculo orgânico não tem relação com quem materialmente provê à remuneração do trabalhador.

## **6 - PODE AINDA FALAR-SE DE DESTACAMENTO QUANDO OS TRABALHADORES SÃO RECRUTADOS NUM ESTADO-MEMBRO PARA SEREM DESTACADOS PARA OUTRO?**

Trata-se de uma situação que diz respeito, principalmente, embora não exclusivamente, às empresas de trabalho temporário, e que pode, em razão da sua peculiaridade, prestar-se a numerosas aplicações indevidas e abusos (veja-se o fenómeno das empresas "caixa postal").

Segundo a Decisão 181 - que segue nesta matéria as orientações do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias - para poder permanecer, nestes casos, no contexto do destacamento, a empresa de envio deve, entre outras coisas, exercer "*habitualmente actividades significativas no território*" do Estado de envio. O exercício de actividades de gestão meramente internas nesse Estado não pode, pois, justificar a aplicação das disposições em matéria de destacamento.

A existência ou não de *actividades significativas* no Estado de envio é verificável mediante o controlo de uma série de elementos objectivos.

Entre estes elementos, tendo sempre presente a natureza das actividades desenvolvidas, assumem particular importância, embora não constituam uma lista exaustiva, os seguintes indicadores:

- o lugar onde a empresa de envio tem a sua sede e a sua administração;
- o quadro de pessoal administrativo da empresa de envio presente no Estado-Membro de envio e no de emprego (a presença exclusiva de pessoal administrativo no Estado de envio impede por si só a aplicabilidade à empresa das disposições em matéria de destacamento);
- o lugar de recrutamento dos trabalhadores destacados;
- o lugar onde se celebra a maioria dos contratos com os clientes;
- a legislação aplicável aos contratos celebrados pela empresa de envio com os seus clientes e com os seus trabalhadores;
- o volume da facturação da empresa de envio no Estado-Membro de envio e no Estado-Membro de emprego durante um período suficientemente definido. Por exemplo, uma facturação de 25% do total constituiria um indicador suficiente, ressalvados os casos, a examinar individualmente, em que o volume da facturação seja inferior a 25%.

Para além da presença destes indicadores, as empresas em questão, para efeitos de cumprimento do requisito do "exercício habitual de actividades significativas" no território do Estado de envio, devem estar a exercer a sua actividade neste Estado desde há um certo lapso de tempo. O requisito pode ser dado como incontestavelmente cumprido se a actividade tiver sido desenvolvida pelo menos durante quatro meses; se o período for inferior a 4 meses, a avaliação será feita caso a caso tendo em conta também todos os restantes critérios.

## **7 - E SE UM TRABALHADOR FOR DESTACADO PARA TRABALHAR PARA VÁRIAS EMPRESAS?**

A circunstância de o trabalhador em destacamento trabalhar, sucessivamente ou no mesmo período de tempo para várias empresas situadas no mesmo Estado-Membro de emprego ou sucessivamente para mais empresas em diversos Estados de emprego, não exclui a aplicação das disposições em matéria de destacamento.

Também nestes casos, o elemento essencial e decisivo é a verificação de que o trabalho continua a ser desenvolvido *por conta* e, por conseguinte, no interesse da empresa de envio.

Importa, em definitivo, verificar sempre e em qualquer circunstância a existência e a permanência, durante todo o período de destacamento, do **vínculo orgânico** entre trabalhador destacado e empresa de envio cujos elementos característicos e determinantes foram atrás enunciados.

## **8- EXISTEM SITUAÇÕES EM QUE SEJA EXCLUÍDA EM ABSOLUTO A APLICABILIDADE DAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA DE DESTACAMENTO?**

Existem pelo menos quatro situações em que as disposições em vigor excluem “a priori” a aplicabilidade da regulamentação em matéria de destacamento.

As disposições em matéria de destacamento não se aplicam se:

- a empresa para a qual o trabalhador foi destacado o colocar à disposição de outra empresa no Estado-Membro em que a primeira empresa está situada;
- a empresa para onde o trabalhador foi destacado o colocar à disposição de outra empresa situada num outro Estado-Membro;
- o trabalhador tiver sido recrutado num Estado-Membro para ser enviado por uma empresa situada num segundo Estado-Membro para uma empresa de um terceiro Estado-Membro.
- o trabalhador tiver sido recrutado num Estado-Membro por uma empresa situada noutro Estado-Membro para efectuar um trabalho no primeiro Estado-Membro.

Nestes casos, são evidentes as motivações que levaram a excluir de maneira categórica a aplicabilidade do destacamento: efectivamente, a especial complexidade das relações presentes nestas situações, para além do facto de não garantir de modo nenhum que subsiste o **vínculo orgânico** entre trabalhador e empresa de envio, entra em clara contradição com o objectivo de evitar complicações administrativas e as interrupções na carreira de seguro, que está na génese da regulamentação sobre destacamento.

## **9 - NO CASO DE TRABALHADORES NÃO ASSALARIADOS, EXISTEM LIMITES À APLICAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA DE DESTACAMENTO?**

No caso de um trabalhador não assalariado que tencione exercer actividade profissional a título temporário, assalariada ou não assalariada, num Estado-Membro diferente daquele em que normalmente desenvolve a sua actividade, a verificação da subsistência das condições que permitem a manutenção do regime de protecção previsto neste último Estado deve basear-se em elementos objectivos diferentes dos que caracterizam o trabalho assalariado.

As disposições comunitárias indicam, a este propósito, como elementos que servem para a verificação do estatuto de não assalariado de um trabalhador, que este:

- antes de se deslocar para outro Estado-Membro, tenha exercido, durante um certo tempo, no país de proveniência “actividades significativas” (cf. Ponto 6 supra);
- esteja em condições de comprovar, eventualmente mediante a apresentação dos contratos correspondentes, o carácter efectivo das actividades a desenvolver temporariamente em regime de destacamento;
- durante a actividade temporária no Estado-Membro diferente do de proveniência continue a satisfazer neste último as condições necessárias para a retomada da actividade por conta própria no seu regresso (por exemplo, conservação de um escritório ou qualquer outra infra-estrutura profissional, continuação dos pagamentos para o regime de segurança social; pagamento de impostos, manutenção do número de registo de IVA, manutenção da inscrição na ordem profissional e/ou na câmara de comércio, etc.)

Importa ter presente que se trata de uma enumeração meramente indicativa, uma vez que, tendo em conta a enorme variedade de profissões potencialmente envolvidas, os indicadores a considerar

podem ser múltiplos e, em certos casos, também totalmente inexistentes (veja-se o caso dos informáticos e dos tradutores).

Impõe-se, pois, neste sector, uma avaliação caso a caso, evitando formalismos excessivos.

## **10 - O QUE FAZER PARA OBTER O ATESTADO DE DESTACAMENTO PARA OS PRIMEIROS 12 MESES?**

Quando destaca um trabalhador para o território de outro Estado-Membro, a empresa interessada (ou o trabalhador assalariado ou ainda o trabalhador não assalariado) deve dirigir-se à instituição competente do Estado de envio (ou do Estado no qual o trabalhador não assalariado exerce normalmente a sua actividade) para obter o "atestado relativo à legislação aplicável" (formulário E 101, cf. anexo 1) que ateste que o trabalhador está sujeito à legislação desse Estado-Membro e que, portanto, deve ser isento da aplicação da legislação do Estado de emprego (para as disposições específicas ao destacamento de curta duração, ver ponto 11, adiante).

O formulário E101 não pode ter validade superior a 12 meses e deve ser pedido com a necessária antecedência em relação ao início do período de destacamento.

Todavia, pode ser também emitido excepcionalmente no decurso do período de destacamento ou no seu termo, embora respeitando um lapso de tempo razoável.

Quando um trabalhador tiver terminado o período inicial de destacamento, não poderá ser autorizado um novo período de destacamento relativo ao mesmo trabalhador, às mesmas empresas e aos mesmos Estados-Membros antes de transcorridos pelo menos dois meses desde o termo do período de destacamento anterior. É, no entanto, admitida uma derrogação a este princípio em situações específicas.

O trabalhador em destacamento e a empresa que o envia devem estar sempre em condições de exhibir o formulário E101, por forma a permitir aos organismos de controlo da segurança social dos Estados interessados proceder às verificações que se imponham.

Para o efeito, os formulários E101 (tal como os formulários E102, de que se tratará no capítulo relativo à prorrogação do destacamento) devem ser conservados, mesmo para além do termo do período de destacamento .

No intuito de poderem obter no país de emprego, para si e para a sua própria família, assistência em caso de doença e maternidade, os trabalhadores em destacamento devem obter junto da instituição competente do Estado-Membro de envio, para além do formulário E101, o atestado relativo ao direito às prestações em espécie, ou seja, conforme os casos, o formulário E106 (caso tenham transferido a residência ou morada habitual para o Estado de emprego) o cartão europeu de seguro de doença, ou o formulário E111 (caso tenham mantido a sua residência no Estado de envio).

Nos casos em que não seja possível utilizar o procedimento de destacamento, as empresas e/ou os trabalhadores interessados devem dirigir-se às instituições territorialmente competentes do Estado de emprego para obterem a inscrição no regime de protecção previsto no referido país para a categoria a que os trabalhadores pertençam.

## **11 - PARA DESTACAMENTOS NÃO SUPERIORES A TRÊS MESES ESTÁ PREVISTO UM PROCEDIMENTO SIMPLIFICADO**

Como já se viu, os destacamentos são, regra geral, limitados a 12 meses. Todavia, em muitos casos, as empresas, em razão do tipo de actividade desenvolvida, têm de enviar os seus funcionários ao estrangeiro com extrema frequência e por períodos muito breves.

Nestes casos, seria impossível, ou extraordinariamente difícil, accionar em tempo útil o procedimento normal previsto para a emissão dos formulários E101, ficando assim os interessados privados dos certificados exigidos.

Consequentemente, nos casos em que a duração previsível do destacamento não seja superior a três meses, pode-se recorrer a um procedimento simplificado, em aplicação do que estipula a Comissão Administrativa na sua Decisão n.º 148<sup>4</sup>.

Segundo esse procedimento, mediante requerimento das empresas interessadas, as instituições competentes do Estado de envio podem remeter-lhes previamente um número conveniente de formulários E101, pré-preenchidos no último quadro (indicações do serviço, com o respectivo endereço, carimbo, data e assinatura), numerados por ordem progressiva, rubricados e ostentando a

---

<sup>4</sup> Decisão n.º 148 da CASSTM, de 25 de Junho de 1992 relativa à utilização de um certificado relativo à legislação aplicável (E 101) em caso de destacamentos que não excedam 3 meses, JO L n.º 22, de 30.1.1993.

menção “*Destacamento com duração não superior a três meses nos termos da Decisão da Comissão Administrativa CE n.º 148 de 25 de Junho de 1992*”.

No momento da sua utilização efectiva, a empresa que envia o trabalhador em destacamento deverá preencher na íntegra as restantes partes do formulário, entregando um dos exemplares ao trabalhador e outro, no prazo de 24 horas, à instituição designada do país de envio que, depois de efectuadas as verificações devidas, a conservará nos seus arquivos<sup>5</sup>.

## **12 - COMO OBTER A AUTORIZAÇÃO DE DESTACAMENTO PARA MAIS 12 MESES**

Se, por circunstâncias imprevisíveis, o destacamento se prolongar para além dos 12 meses iniciais, a entidade patronal (ou o trabalhador não assalariado) deve dirigir-se - como é óbvio, com uma antecedência suficiente em relação à expiração dos primeiros 12 meses de destacamento - às autoridades competentes do Estado de emprego para obter a autorização de manter a inscrição dos trabalhadores no regime de protecção social do Estado de envio.

Para o efeito, deverão ser utilizados, para cada um dos trabalhadores interessados, quatro exemplares do formulário E 102 (cf. Anexo 2), com todos os elementos da parte A preenchidos.

Para identificar em cada Estado-Membro a autoridade ou as instituições competentes para autorizar a prorrogação do destacamento, pode consultar-se a lista em anexo (cf. Anexo 3).

A autoridade competente ou o organismo designado do Estado de emprego, depois de efectuados os controlos que se impõem e, caso dê o seu assentimento à manutenção do regime de protecção social do Estado de envio, preenche o formulário E102 na Parte B e entrega dois exemplares do mesmo à entidade patronal, que, por sua vez, entregará um ao trabalhador interessado.

Também estes formulários E102 serão conservados com cuidado para serem exibidos quando os organismos de controlo o solicitarem e mantidos pelos trabalhadores interessados.

## **13 - QUE FAZER NOS CASOS EM QUE SE PREVEJA QUE, POR RAZÕES VÁLIDAS, O DESTACAMENTO TERÁ UMA DURAÇÃO SUPERIOR A 12 MESES?**

---

<sup>5</sup> A Finlândia não aplica este procedimento, mas utiliza um procedimento electrónico específico

Sempre que seja previsível que o destacamento irá ter uma duração superior a 12 meses, o empregador (ou o trabalhador assalariado) ou o trabalhador não assalariado pode recorrer ao procedimento previsto no artigo 17.º do Regulamento.

Para obter a autorização de destacamento em derrogação das disposições aplicáveis, é necessário que o empregador (ou o trabalhador assalariado) ou o trabalhador não assalariado se dirijam à autoridade ministerial competente ou ao organismo designado do Estado a cuja legislação determinados trabalhadores ou uma determinada categoria de trabalhadores (por exemplo, os de um banco, de uma companhia de seguros ou de uma transportadora aérea) pretendem continuar sujeitos, a fim de solicitar a celebração de um acordo nos termos do artigo 17.º do Regulamento entre essa autoridade ou este organismo e a entidade homóloga do outro Estado-Membro interessado.

Ao requerimento deverá ser apenso um relatório onde sejam expostos, em conformidade com as indicações na recomendação n.º 16<sup>6</sup>, as motivações que justificam a sua apresentação.

É recomendável apresentar o pedido com antecedência conveniente, já que se pode dar o caso de o Estado de emprego levantar objecções que irão atrasar a celebração do acordo. No entanto, em situações excepcionais o pedido pode ser feito retroactivamente.

No caso de se ter chegado a acordo com a autoridade ou o organismo designado do Estado de emprego, a autoridade ou o organismo do país de envio - à qual o requerimento é apresentado - emite o formulário E 101 ou notifica o acordo à empresa requerente e à instituição competente para a emissão do formulário E101.

Esta última instituição, uma vez recebida a comunicação ministerial, emite para cada um dos trabalhadores um formulário E 101 em duplicado, um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador.

Nos casos em apreço, a instituição competente que emite o formulário E101, para além de assinalar a quadrícula relativa ao artigo 17.º, deve mencionar nos pontos 5.2 e/ou 5.3 o período para o qual foi celebrado o acordo e, bem assim, as referências da comunicação pela qual a autoridade competente ou o organismo designado do Estado de emprego autoriza o interessado a manter a sua sujeição à legislação do Estado de envio.

O original desta última comunicação, na posse da empresa que envia o trabalhador em destacamento deverá ser transmitido à empresa junto da qual o trabalhador é destacado, a fim de poder documentar a todo o momento a legitimidade da isenção relativa à legislação em matéria de protecção social do Estado onde se exerce a actividade e justificar a consequente ausência de pagamento das contribuições prescritas por essa legislação.

## **14 - SUSPENSÃO OU INTERRUPTÃO DO DESTACAMENTO**

A suspensão temporária da actividade laboral durante o período de destacamento, por qualquer motivo legítimo (férias, doença, períodos de formação na empresa de envio, etc.), não constitui uma interrupção do destacamento que justifique uma prorrogação do mesmo por período equivalente. O destacamento terminará exactamente no termo do período previsto, independentemente do número e da duração dos eventos que tenham dado azo à suspensão da actividade.

Não podem ser autorizados, por conseguinte, prolongamentos abusivos do período de destacamento por motivo de repetidas interrupções temporárias.

Na eventualidade de o destacamento do trabalhador não ter sido materialmente efectuado ou de não se ter feito uso da respectiva prorrogação, ou ainda se houver interrupção do destacamento antes de se ter esgotado o prazo previsto, o trabalhador e a entidade patronal devem informar a instituição competente do Estado de envio.

Aplicam-se as mesmas obrigações de informação sempre que o trabalhador - no decurso do destacamento - seja afectado ou transferido para outra empresa do Estado de proveniência, como, por exemplo, na hipótese de transferência ou alienação da empresa, ou de fusão da mesma com outra empresa.

---

<sup>6</sup> Recomendação n.º 16 da CASSTM, de 12 de Dezembro de 1984, relativa à conclusão de acordos nos termos do artigo 17.º do Regulamento (CEE) n.º 1408/71 do Conselho (JO C n.º 273 de 24 /10/1985)

## **15 - OBRIGAÇÃO DE INFORMAÇÃO E CONTROLO DA REGULARIDADE DOS DESTACAMENTOS. O PAPEL DA COMISSÃO ADMINISTRATIVA EM CASO DE DIVERGÊNCIAS ENTRE INSTITUIÇÕES**

No intuito de garantir a correcta utilização do regime de destacamento, as instituições competentes do Estado-Membro a cuja legislação os trabalhadores continuam sujeitos têm o dever de informar tanto a entidade patronal como os trabalhadores destacados, mediante a elaboração de desdobráveis ou de qualquer outro material de divulgação, das condições a que o destacamento está subordinado, advertindo-os da possibilidade da ocorrência de controlos directos com vista a verificar a permanência das condições que autorizaram o destacamento.

Informação análoga deve ser fornecida, por parte das instituições competentes do Estado de estabelecimento, aos trabalhadores não assalariados que exercem actividade profissional a título temporário noutra Estado-Membro.

Enquanto prestam às empresas e aos trabalhadores todas as garantias com vista a evitar quaisquer obstáculos à livre circulação dos trabalhadores e à livre prestação de serviços, compete às instituições competentes do Estado de envio e do Estado de emprego, individualmente ou em colaboração entre elas, tomar todas as iniciativas que se imponham tendo em vista verificar a existência e a subsistência das condições inerentes ao regime de destacamento (vínculo orgânico, exercício de actividades significativas no Estado de envio, permanência no Estado de estabelecimento de infra-estruturas necessárias ao exercício de uma actividade não assalariada, etc.).

Quando tais controlos façam ressaltar dúvidas quanto à justeza do destacamento e/ou à validade e à justeza da emissão dos formulários E101 e não se chegue a acordo entre as instituições em causa, cada um destas pode apresentar uma nota a esse respeito à Comissão Administrativa, por intermédio do seu representante governamental. A Comissão Administrativa examina a nota na primeira reunião que se seguir ao vigésimo dia a contar da apresentação da nota, para uma tentativa de conciliação dos pontos de vista divergentes.

<sup>1</sup>) JOCE L 28 de 30 de Janeiro de 1997

<sup>2</sup>) JOCE L 329 de 14/12/2001