Guia Prático

Sobre a legislação aplicável

na União Europeia (UE),
no Espaço Económico Europeu (EEE)
e na Suíça

European Commission
Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
Social Europe

Índice

INTRODUÇÃO 5

1. Porque é este guia necessário? 5

2. Visão geral das regras 5

PARTE I: DESTACAMENTO DE TRABALHADORES 7

1. Que sistema de segurança social é aplicável aos trabalhadores destacados temporariamente noutro Estado-Membro? 7

2. Como está definido o destacamento de trabalhadores na legislação comunitária específica? 7

3. Que critérios são aplicáveis para determinar se um empregador exerce normalmente as suas atividades no Estado de destacamento? 8

4. Quando se pode falar de um vínculo orgânico entre a empresa destacante e o trabalhador destacado? 9

5. Qual é a situação dos trabalhadores recrutados num Estado-Membro para serem destacados para outro Estado-Membro? 11

6. O que acontece se um trabalhador for destacado para exercer atividade em várias empresas? 12

7. Existem situações em que seja absolutamente impossível aplicar as disposições relativas ao destacamento? 13

8. Qual é a situação dos trabalhadores por conta própria que exerçam uma atividade temporária noutro Estado-Membro? 14

9. Que critérios são aplicáveis para determinar se uma pessoa exerce normalmente uma atividade por conta própria no Estado de destacamento? 15

10. Que significa atividade «semelhante»? 16

11. Que procedimentos devem ser seguidos em caso de destacamento? 17

12. Acordos relativos a exceções à legislação em matéria de destacamento 17

13. Após o final de um destacamento, quando pode ser pedido um novo destacamento? 18

14. Qual é a posição em relação aos destacamentos já autorizados e iniciados ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 1408/71? Esses períodos contam para o período de 24 meses permitido pelo Regulamento (CE) n.º 883/2004? 19

15. Suspensão ou interrupção do período de destacamento 20

16. Notificação de alterações ocorridas durante o período de destacamento 20

17. Prestação de informação e controlo do cumprimento dos requisitos 21

PARTE II: EXERCÍCIO DE ATIVIDADE EM DOIS OU MAIS ESTADOS-MEMBROS 22

1. Que sistema de segurança social é aplicável a pessoas que trabalhem normalmente em dois ou mais Estados-Membros? 22

2. Quando se pode considerar que uma pessoa exerce normalmente uma atividade em dois ou mais Estados-Membros? 25

3. Como se define «parte substancial da atividade»? 29

4. «Parte substancial da atividade» e os trabalhadores dos transportes internacionais 31

4.a. Como determinar a legislação aplicável aos membros da tripulação de voo e de cabina após 28 de junho de 2012? 32

5. Ao longo de que período se deve avaliar a parte substancial da atividade? 36

6. O que deve acontecer quando as escalas de serviço ou os padrões de trabalho são sujeitos a alterações? 36

7. Como determinar a sede ou o centro de atividades? 37

8. Que procedimentos devem ser seguidos por uma pessoa que trabalhe em dois ou mais Estados-Membros? 38

9. Qual é a situação dos trabalhadores por conta própria que exerçam normalmente uma atividade em dois ou mais Estados-Membros? 40

10. Quando se pode considerar que uma pessoa exerce normalmente uma atividade por conta própria em dois ou mais Estados-Membros? 40

11. Como se define «uma parte substancial da atividade por conta própria»? 40

12. Que procedimentos deve um trabalhador por conta própria seguir caso trabalhe em dois ou mais Estados-Membros? 41

13. Quais são os critérios aplicáveis para determinar onde está localizado o centro de interesse das atividades? 41

14. Qual é a situação em relação a uma pessoa que trabalhe por conta de outrem e por conta própria em diferentes Estados-Membros? 42

PARTE III: DETERMINAÇÃO DA RESIDÊNCIA 43

1. Em que circunstâncias a «residência» de uma pessoa é um fator importante ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 883/2004? 43

2. Como é definido o termo «residência»? 43

3. Critérios para determinar o local de residência 45

4. Exemplos típicos em que pode ser difícil determinar o local de residência 47

4.1. Trabalhadores Fronteiriços 47

4.2. Trabalhadores sazonais....48
4.3. Trabalhadores destacados (A)....48
4.4. Trabalhadores destacados (B)....49
4.5. Estudantes (A)....49
4.6. Estudantes (B)....49
4.7. Pensionistas (A)....50
4.8. Pensionistas (B)....50
4.9. Pessoas inativas, altamente móveis (A)....51
4.10. Pessoas inativas, altamente móveis (B)....51

PARTE IV: DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS 52

1. Existem disposições especiais nos casos em que tenha já sido determinada a legislação aplicável em conformidade com o Regulamento (CEE) n.º 1408/71, ou com o Regulamento (CE) n.º 883/2004 antes de 28 de junho de 2012? 52

2. A partir de que data a legislação aplicável produz efeitos, caso uma pessoa sujeita às disposições transitórias peça para ser avaliada ao abrigo das novas disposições do Regulamento (CE) n.º 883/2004? 54

Introdução

1. Porque é este guia necessário?

O artigo 76.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004[1] estabelece que os Estados-Membros[2] comuniquem entre si e promovam a partilha de experiências e as melhores práticas administrativas, a fim de facilitarem a aplicação uniforme do direito comunitário. Este princípio assenta numa troca eficiente de informações entre instituições e na obrigação dos cidadãos e empregadores de fornecerem informações rigorosas e em tempo útil.

O presente guia destina-se a facultar um instrumento de trabalho válido, aos vários níveis práticos e administrativos de aplicação das disposições comunitárias, que ajude as instituições, os empregadores e os cidadãos a determinar a legislação do Estado-Membro que deve ser aplicável em cada situação.

2. Visão geral das regras

Por norma, as pessoas a quem os Regulamentos se aplicam apenas estão sujeitas à legislação de um Estado-Membro[3]. As pessoas que exerçam uma atividade por conta de outrem ou por conta própria num Estado-Membro estão normalmente sujeitas à legislação desse Estado-Membro. 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 de residência *(lex domicilli)*.

No entanto, há 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.

A determinação de «residência» é importante, em especial no que respeita às pessoas não ativas e aos casos de atividades exercidas em dois ou mais Estados-Membros.

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 disposições de execução respetivas encontram-se definidas nos artigos 14.º a 21.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009[4] (a seguir denominados por Regulamentos). Estas

[1] Regulamento (CE) n.° 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social, JO L 166 de 30.4.2004, retificação no JO L 200 de 7.6.2004, alterado pela última vez pelo Regulamento (CE) n.º 465/2012, JO L 149 de 8.6.2012 (doravante: Regulamento n.º 883/2004 e Regulamento n.º 465/2012

[2] No texto que se segue, o termo «Estado-Membro» abrange igualmente os Estados da EFTA que integram o EEE e a Suíça.

[3] Artigo 11.º, n.º 1, do Regulamento n.º 883/2004.

[4] 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, JO L 284 de 30.10.2009, p. 1, alterado pela última vez pelo Regulamento (UE) n.º 465/2012, JO L 149, 8.6.2012, p. 4 (doravante «Regulamento (CE) n.º 987/2009»).

regras são também interpretadas pela Comissão Administrativa para a Coordenação dos Sistemas de Segurança Social (a seguir denominada por Comissão Administrativa) na Decisão n.º A2[5].

O presente guia está dividido em quatro partes:

- Parte I sobre o destacamento de trabalhadores
- Parte II sobre o exercício de uma atividade em dois ou mais Estados-Membros
- Parte III sobre a determinação de residência
- Parte IV sobre disposições transitórias

[5] Decisão n.º A2, 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, JO C 106 de 24.4.2010, p. 5 (doravante «Decisão A2 da Comissão Administrativa»).

Parte I: Destacamento de trabalhadores

1. Que sistema de segurança social é aplicável aos trabalhadores destacados temporariamente noutro Estado-Membro?

Por vezes, um empregador de um Estado-Membro («Estado de destacamento») pretende enviar um trabalhador para trabalhar noutro Estado-Membro («Estado de emprego»)[6]. Estes trabalhadores são designados por *trabalhadores destacados*.

Nos termos da legislação comunitária, os trabalhadores que se deslocam no interior da União Europeia devem estar sujeitos a uma única legislação em matéria de segurança social[7]. Segundo os Regulamentos, o regime de segurança social aplicável às pessoas que, por motivos de trabalho, se desloquem de um Estado-Membro para outro é, em geral, o regime estabelecido pela legislação do Estado-Membro do novo emprego.

Com vista a incentivar o mais possível a livre circulação de trabalhadores e serviços, assim como a evitar complicações administrativas e outras complicações desnecessárias e onerosas, que não seriam do interesse dos trabalhadores, das empresas e das administrações, as disposições comunitárias em vigor preveem algumas exceções ao princípio geral atrás mencionado.

A principal exceção é a obrigação de manutenção do vínculo de um trabalhador ao regime de segurança social do Estado-Membro onde a empresa empregadora normalmente exerce as suas atividades (Estado de destacamento), sempre que o trabalhador em questão seja enviado por essa empresa para outro Estado-Membro (Estado de emprego) por um período limitado (no máximo, 24 meses), e desde que continuem a ser aplicáveis determinadas condições, que adiante serão objeto de análise mais aprofundada.

Essas situações, que permitem a isenção do pagamento das contribuições para a segurança social no Estado de emprego, mais conhecidas como **destacamento de trabalhadores**, regem-se pelo artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

As regras, que abrangem as pessoas que exercem uma atividade por conta de outrem e as pessoas que exercem uma atividade por conta própria, são descritas adiante.

2. Como está definido o destacamento de trabalhadores na legislação comunitária específica?

Em conformidade com as disposições do regulamento atrás referidas, um pessoa que trabalhe por conta de outrem num Estado-Membro, ao serviço de um empregador **que normalmente exerça as suas atividades nesse Estado-Membro**, e que seja enviada por esse empregador para realizar um trabalho **por conta deste** noutro Estado-Membro, continua sujeita à legislação do Estado de destacamento, na condição de:

[6] «Estado de emprego» é o Estado no qual a pessoa irá exercer uma atividade por conta de outrem (ou por conta própria) na aceção do artigo 1.º, alíneas a) e b), do Regulamento n.º 883/2004.
[7] Artigo 11.º, n.º 1, do Regulamento n.º 883/2004.

- a duração previsível do referido trabalho não exceder 24 meses *e*
- não ser enviada em substituição de outra pessoa destacada.

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 de empresas ou contratos, nomeadamente através de destacamentos sucessivos de trabalhadores diferentes para os mesmos postos de trabalho e para os mesmos fins.

Assim, além da natureza temporária do destacamento e do facto de este não ser concebido para a substituição de outro trabalhador, há outros aspetos importantes a observar no que toca a esta regra especial.

Em primeiro lugar, o empregador deve **exercer normalmente as suas atividades** no Estado de destacamento. Além disso, o requisito de que o trabalhador "exerça uma atividade por conta de um empregador" implica que exista, durante todo o período de destacamento, um **vínculo orgânico** entre o empregador responsável pelo destacamento e o trabalhador destacado.

3. Que critérios são aplicáveis para determinar se um empregador exerce normalmente as suas atividades no Estado de destacamento?

A expressão "que normalmente exerça as suas atividades nesse Estado-Membro" implica que uma empresa execute geralmente **atividades substanciais** no Estado-Membro em que está estabelecida. Caso as atividades da empresa estejam limitadas à gestão interna, não é considerada uma empresa que normalmente exerça as suas atividades nesse Estado-Membro. Para determinar se uma empresa exerce atividades substanciais, é necessário ter em conta todos os critérios que caracterizam as atividades exercidas pela empresa em questão. Os critérios devem ser adequados às características específicas de cada empresa e à verdadeira natureza das atividades exercidas.

É possível verificar a existência de atividades substanciais no Estado de destacamento através de uma série de fatores objetivos, sendo os seguintes especialmente importantes. **Note-se que esta lista não é exaustiva, pois os critérios devem ser adaptados a cada caso específico e devem ter em conta a natureza das atividades exercidas pela empresa no Estado em que está estabelecida. Poderá também ser necessário ter em conta outros critérios adequados às características específicas da empresa e à verdadeira natureza das atividades da empresa no Estado em que está estabelecida:**

- o lugar onde a empresa destacante tem a sua sede social e a sua administração;
- 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 se*, que as disposições que regem o destacamento não se aplicam à empresa em questão;
- o lugar onde o trabalhador destacado é recrutado;

- o lugar onde é celebrada a maior parte dos contratos com os clientes
- o direito aplicável aos contratos celebrados pela empresa destacante com os seus clientes e com os seus trabalhadores;
- o número de contratos executados 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 aproximadamente 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)[8].
- há quanto tempo uma empresa está estabelecida no Estado-Membro de destacamento.

Para efeitos da avaliação da atividade substancial no Estado de destacamento, as instituições devem também verificar se o empregador que solicita o destacamento é, efetivamente, o empregador dos trabalhadores em causa. Este dado reveste-se de particular importância nos casos em que o empregador tem um quadro de pessoal composto por pessoal efetivo e temporário.

Exemplo:

A empresa A do Estado-Membro X tem uma encomenda para um trabalho de pintura no Estado-Membro Y, cuja duração previsível é de dois meses. Além de sete funcionários do quadro permanente, a empresa A necessita de enviar três trabalhadores temporários da agência B para o Estado-Membro Y; estes trabalhadores temporários já estão ao serviço da empresa A. A empresa A solicita à agência de trabalho B que destaque esses três trabalhadores temporários para o Estado-Membro Y, para acompanharem os sete trabalhadores da empresa A.

Desde que sejam cumpridas todas as outras condições do destacamento, a legislação do Estado-Membro X 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.

4. Quando se pode falar de um vínculo orgânico entre a empresa destacante e o trabalhador destacado?

Há 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:

- a responsabilidade pelo recrutamento;

[8] 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).

- o contrato deve claramente ser e ter sido aplicável, durante todo o período de destacamento, às partes envolvidas na sua elaboração e resultar das negociações que deram origem ao recrutamento;
- o poder de cessação do contrato de trabalho (despedimento) deve assistir exclusivamente à empresa destacante;
- a empresa destacante deve conservar o poder de determinar a «natureza» do trabalho realizado pelo trabalhador destacado, não em termos de definição dos pormenores do tipo de trabalho a realizar e da sua execução, mas antes em termos mais gerais de determinação do produto final desse trabalho ou do serviço básico a prestar;
- a obrigação de remuneração do trabalhador cabe à empresa que celebrou o contrato de trabalho, sem prejuízo de eventuais acordos entre o empregador no Estado de destacamento e a empresa no Estado de emprego em relação à forma de processamento dos pagamentos ao trabalhador;
- o poder de aplicar sanções disciplinares ao trabalhador permanece na empresa destacante.

Alguns exemplos:

a) 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.

b) 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, nº 1, do Regulamento (CE) n.º 883/2004 para determinar se é aplicável a legislação do Estado-Membro A ou do Estado-Membro B.

c) 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 contrato de trabalho com a empresa A é suspenso pelo período correspondente à atividade do trabalhador no Estado-Membro B. O trabalhador celebra um contrato de trabalho com a empresa B pela duração da sua atividade no Estado-Membro B e recebe a sua remuneração dessa empresa. Solução: Neste caso, não estamos perante uma situação de destacamento, pois uma relação laboral suspensa não contém vínculos suficientes do ponto de vista do direito de trabalho para garantir a continuação da aplicação da legislação do Estado de destacamento. Nos termos do artigo 11.º, n.º 3, alínea a), do Regulamento (CE) n.º 883/2004, o trabalhador está sujeito à legislação do Estado-Membro B.

Embora, em princípio, seja aplicável a legislação em matéria de segurança social do Estado-Membro B, é possível estabelecer, de comum acordo, uma exceção em ambos os casos (exemplos b) e c), em conformidade com o artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004, tendo em conta o facto de a atividade exercida no Estado-Membro B revestir um caráter temporário. Essa exceção deve, no entanto, servir o interesse do trabalhador, devendo ser feito um pedido nesse sentido. Esse tipo de acordo requer a aprovação de ambos os Estados-Membros envolvidos.

5. Qual é a situação dos trabalhadores recrutados num Estado-Membro para serem destacados para outro Estado-Membro?

As regras relativas ao destacamento de trabalhadores podem aplicar-se a pessoas recrutadas com vista a serem destacadas para outro Estado-Membro. No entanto, os Regulamentos exigem que a pessoa destacada para outro Estado-Membro esteja inscrita no regime de segurança social do Estado-Membro em que o respetivo empregador está estabelecido imediatamente antes do início da sua atividade[9]. 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[10]. 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.

Todas as condições normais aplicáveis ao destacamento de trabalhadores em geral são também aplicáveis a trabalhadores nestas condições.

Seguem-se alguns exemplos para clarificar o significado da expressão inscrição no regime de segurança social «imediatamente antes» do início da atividade em situações específicas:

[9] Artigo 14.º, n.º 1, do Regulamento n.º 987/2009.
[10] Decisão n.º A2 da Comissão Administrativa.

a) Em 1 de junho, o empregador A, com sede no Estado-Membro A, destaca, entre outros, os trabalhadores X, Y e Z para o Estado-Membro B por um período de dez meses, para realizarem um trabalho por conta do empregador A.

b) O trabalhador X iniciou a sua atividade no empregador A em 1 de junho. Imediatamente antes do início da sua atividade, vivia no Estado-Membro A e estava sujeito à legislação do Estado-Membro A, onde frequentara um curso universitário.

c) O trabalhador Y também começou a trabalhar para o empregador A em 1 de junho. Vivia no Estado-Membro A imediatamente antes do início da sua atividade; tratava-se de um trabalhador fronteiriço e, por conseguinte, estava sujeito à legislação do Estado-Membro C.

d) O trabalhador Z, que também iniciou a sua atividade no empregador A em 1 de junho, trabalhava no Estado-Membro A desde 1 de maio. Em virtude da atividade exercida, estava sujeito à legislação do Estado-Membro A. No entanto, imediatamente antes de 1 de maio, o trabalhador Z tinha estado sujeito à legislação do Estado-Membro B durante dez anos em resultado de uma relação laboral.

Solução: Um dos requisitos para se continuar a aplicar a legislação do Estado de destacamento ao trabalhar é este ter estado coberto pela legislação em matéria de segurança social do Estado de destacamento imediatamente antes do seu destacamento. Todavia, não existe a obrigação de o trabalhador já exercer uma atividade na empresa destacante imediatamente antes do seu destacamento. Os trabalhadores X e Z estavam sujeitos à legislação do Estado-Membro A imediatamente antes de 1 de junho e, por conseguinte, preenchem o requisito de aplicação continuada da legislação do Estado de destacamento a este respeito. No entanto, o trabalhador Y estava sujeito à legislação do Estado-Membro C imediatamente antes de 1 de junho. Visto que não estava sujeito à legislação do Estado de destacamento imediatamente antes do seu destacamento, em princípio ficará sujeito à legislação do Estado-Membro B, onde exerce efetivamente a sua atividade.

6. O que acontece se um trabalhador for destacado para exercer 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. Por conseguinte, é sempre necessário verificar a existência e a continuação, ao longo do período de destacamento, do vínculo orgânico entre o trabalhador destacado e a empresa destacante.

O destacamento sucessivo em diferentes Estados-Membros dá origem a outros tantos novos destacamentos na aceção do artigo 12.º, n.º 1. 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.

7. Existem situações em que seja absolutamente impossível aplicar as disposições relativas ao destacamento?

Há uma série de 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 Estado-Membro;
- a empresa para a qual o trabalhador foi destacado o coloque à disposição de uma empresa situada 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 excecionais, 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.

A proibição de substituição de um trabalhador destacado por outro trabalhador destacado deve ser considerada não apenas na perspetiva do Estado de destacamento, mas também do ponto de vista do Estado de acolhimento. O trabalhador destacado não pode ser imediatamente substituído no Estado-Membro de acolhimento A por um trabalhador destacado da mesma empresa do Estado de destacamento B, nem por um

trabalhador destacado por uma outra empresa com sede no Estado-Membro B nem por um trabalhador destacado por uma empresa com sede no Estado-Membro C.

Do ponto de vista da instituição competente do Estado-Membro de destacamento, as condições de destacamento podem parecer preenchidas ao serem avaliadas as condições de destacamento. No entanto, se uma atividade na empresa de acolhimento do Estado-Membro A tiver sido previamente exercida por um trabalhador destacado do Estado-Membro de destacamento B, este trabalhador não pode ser substituído imediatamente por um trabalhador recentemente destacado, qualquer que seja o Estado-Membro de destacamento. É irrelevante saber-se de que empresa ou Estado-Membro de destacamento provém o trabalhador recentemente destacado – um trabalhador destacado não pode ser substituído imediatamente por outro trabalhador destacado.

Exemplo (contrato-quadro sem termo):

X é uma agência de trabalho temporário especializada no fornecimento de talhantes para o setor do desmanche e corte de carnes no Estado-Membro A. A agência X celebra um contrato com um matadouro Y no Estado-Membro B e envia talhantes para aí exercerem a sua atividade. A remuneração paga pelo matadouro Y ao empregador X por esse serviço é função das toneladas de desmanche. O trabalho realizado pelos diferentes trabalhadores destacados nem sempre é exatamente o mesmo, mas, em princípio, cada trabalhador destacado pode ser colocado em qualquer posição no processo de desmanche e corte de carnes. A duração normal de destacamento é de 10 meses por trabalhador. O contrato entre o empregador X e o matadouro Y é um contrato-quadro que permite a Y solicitar o destacamento de talhantes para períodos subsequentes (por exemplo, todos os anos); mas o contrato-quadro propriamente dito não está limitado temporalmente. Além disso, existe ainda um empregador Z, estabelecido no Estado-Membro C, que destaca trabalhadores para o matadouro Y. Após algum tempo, a análise mostra que a atividade de desmanche e corte de carnes no matadouro Y tem sido realizada durante anos, exclusiva e ininterruptamente, por trabalhadores destacados dos empregadores X e Z.
Trata-se de um exemplo de substituição não autorizada de um trabalhador destacado por outro trabalhador destacado. O documento portátil A1 deveria ter sido revogado pela instituição emitente e o trabalhador sujeito à legislação do Estado de emprego a partir da data em que a instituição competente do Estado de destacamento foi notificada e recebeu os elementos de prova da situação no Estado de emprego. Em caso de situações fraudulentas, a revogação pode igualmente ter efeitos retroativos.

Quando um trabalhador destacado é imediatamente substituído por outro trabalhador destacado, o trabalhador recentemente destacado deve ser sujeito à legislação de segurança social do Estado de emprego desde o início da sua atividade, uma vez que a exceção prevista do artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 deixa de lhe ser aplicável.

8. Qual é a situação dos trabalhadores por conta própria que exerçam uma atividade temporária noutro Estado-Membro?

Por vezes, uma pessoa que normalmente trabalha por conta própria num Estado-Membro («Estado de destacamento») pretende exercer temporariamente a sua atividade noutro Estado-Membro («Estado de emprego»).

À semelhança dos trabalhadores por conta de outrem destacados, também a sujeição dos trabalhadores por conta própria que exercem temporariamente uma atividade noutro Estado-Membro à legislação do Estado de emprego pode causar dificuldades administrativas e confusão. Além disso, o trabalhador por conta própria pode ser prejudicado.

Por conseguinte, os Regulamentos preveem uma regra especial para trabalhadores por conta própria que vão exercer temporariamente uma atividade noutro Estado-Membro, a qual é semelhante à regra para os trabalhadores destacados, embora não seja igual.

Esta regra determina que o **trabalhador que exerce normalmente uma atividade por conta própria no Estado-Membro de destacamento** e vai exercer uma atividade **semelhante** no Estado-Membro de emprego continua a estar sujeito à legislação do Estado-Membro de destacamento, se a duração previsível da referida atividade não exceder 24 meses[11].

9. Que critérios são aplicáveis para determinar se uma pessoa exerce normalmente uma atividade por conta própria no Estado de destacamento?

Os Regulamentos estabelecem que uma pessoa «que exerça normalmente uma atividade por conta própria» designa uma pessoa que exerce em geral uma parte substancial das suas atividades no Estado-Membro em que está estabelecida. Esta definição é aplicável, nomeadamente, a uma pessoa que:

- exerça uma atividade por conta própria durante algum tempo antes da data em que se desloca para outro Estado-Membro e
- cumpra os requisitos necessários ao exercício da sua atividade no Estado-Membro em que está estabelecida e aí continue a manter os meios necessários para prossegui-la após o regresso.

Para determinar se uma pessoa exerce normalmente uma atividade por conta própria no Estado-Membro de destacamento, é importante examinar os critérios atrás referidos. Esse exame poderia, nomeadamente, avaliar se a pessoa:

- tem um escritório no Estado de destacamento;
- paga impostos no Estado de destacamento;
- tem um número de IVA no Estado de destacamento;
- está inscrita em câmaras de comércio ou organizações profissionais no Estado de destacamento;
- tem uma carteira profissional no Estado de destacamento.

[11] Artigo 12.º, n.º 2, do Regulamento n.º 883/2004.

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» antes da data de destacamento. Em relação a este aspeto, um período de dois meses pode ser considerado suficiente para preencher este requisito. Para períodos mais curtos, a avaliação será feita caso a caso[12].

10. Que significa atividade «semelhante»?

Ao determinar se uma pessoa se desloca para outro Estado-Membro para exercer uma atividade «semelhante» à que é exercida no Estado de destacamento, é necessário ter em conta a natureza real da atividade. É irrelevante o tipo de classificação da atividade no Estado de emprego, ou seja, se é considerada uma atividade por conta de outrem ou por conta própria.

Para determinar se o trabalho é «semelhante», é necessário determinar previamente o trabalho que a pessoa pretende executar, ainda antes da partida do Estado de destacamento. O trabalhador por conta própria deve conseguir comprovar o trabalho que irá executar, por exemplo apresentando os contratos relativos ao trabalho em questão.

Em geral, uma atividade por conta própria no mesmo setor será encarada como uma atividade «semelhante». No entanto, importa salientar que, mesmo dentro de um setor, o trabalho pode assumir formas muito diversas e nem sempre será possível aplicar esta regra geral.

Exemplos:

a) O trabalhador A exerce normalmente a atividade de carpinteiro por conta própria no Estado X e desloca-se para o Estado Y, onde vai trabalhar como talhante por conta própria. Neste caso, não se consideraria que exerce uma «atividade semelhante», pois a atividade exercida no Estado Y não tem qualquer semelhança com a atividade exercida no Estado X.

   O trabalhador B explora uma sociedade construtora no Estado X e aceita encomendas relativas à instalação de sistemas de tubagem e cablagem. B assinou um contrato no Estado Y relativo a obras que consistem na instalação do sistema de cablagem e na reparação das fundações.

b) B pode beneficiar das disposições do artigo 12.º, n.º 2, do Regulamento (CE) n.º 883/2004 pois pretende deslocar-se para o Estado Y, a fim de exercer uma atividade semelhante, ou seja, uma atividade no mesmo setor (construção).

c) O trabalhador C exerce atividades por conta própria no Estado X que consistem em serviços de transporte. C desloca-se temporariamente para o Estado Y, a fim de executar um contrato de instalação do sistema de cablagem e reparação das fundações. Visto que a atividade exercida no Estado Y é diferente da atividade exercida no Estado X (setores diferentes: X – transporte,

[12] Decisão n.º A2 da Comissão Administrativa.

Y – construção), o trabalhador C não pode beneficiar das disposições do artigo 12.º, n.º 2, do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

d) O trabalhador D é um advogado que exerce atividade por conta própria, tendo-se especializado em direito penal no Estado X. D obtém, no Estado Y, uma missão que consiste em aconselhar uma grande empresa em matéria de governação empresarial. Embora a área de trabalho seja diferente, continua a exercer uma atividade no domínio do direito e, assim, pode beneficiar das disposições relativas ao destacamento.

11. Que procedimentos devem ser seguidos em caso de destacamento?

Uma empresa que destaque um trabalhador para outro Estado-Membro ou, no caso de uma pessoa que exerça uma atividade por conta própria, a própria pessoa deve contactar a instituição competente no Estado de destacamento e, se possível, antes do destacamento.

A instituição competente no Estado de destacamento deve, sem demora, facultar à instituição no Estado de emprego informação sobre a legislação que será aplicável. A instituição competente no Estado de destacamento deve ainda informar a pessoa em causa, assim como o empregador no caso das pessoas que exercem uma atividade por conta de outrem, das condições em que poderão continuar a estar sujeitos à sua legislação e da possibilidade de serem realizados controlos ao longo do período de destacamento, a fim de garantir o cumprimento dessas condições.

A instituição competente deve fornecer um formulário A1 (antigo formulário E 101) a todos os trabalhadores por conta de outrem (ou aos respetivos empregadores) ou por conta própria que vão ser destacados para outro Estado-Membro. Este formulário certifica que o trabalhador está abrangido pelas regras especiais aplicáveis a trabalhadores destacados até uma data específica. O formulário deve ainda indicar, se for o caso, as condições aplicáveis ao trabalhador no âmbito das regras especiais para trabalhadores destacados.

12. Acordos relativos a exceções à legislação em matéria de destacamento

Os Regulamentos estipulam que a duração de um período de destacamento não pode exceder 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 de determinação da legislação aplicável, nomeadamente as *regras especiais* que regem o destacamento atrás referidas. O artigo 16.º estipula que as exceções sejam estabelecidas de comum acordo pelas instituições de ambos os Estados-Membros e apenas podem ser utilizadas no interesse de uma pessoa ou categoria de pessoas. Por conseguinte, 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.

Por exemplo, caso se saiba que a duração previsível do destacamento de um trabalhador será superior a 24 meses, é necessário celebrar um acordo ao abrigo do artigo 16.º entre o Estado de destacamento e o(s) Estado(s) de emprego para que o trabalhador continue a estar sujeito à legislação aplicável no Estado de destacamento. Os acordos ao abrigo do artigo 16.º também podem 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.

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 dos Regulamentos 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 chegue ao fim.

13. Após o final de um destacamento, quando pode ser pedido um novo 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 transcorridos pelo menos dois meses desde o termo do período de destacamento anterior. A derrogação deste princípio é, contudo, admissível em circunstâncias específicas[13].

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. O referido pedido deve ser apresentado e fundamentado antes do fim do período de destacamento inicial.

Exemplos:

a) O trabalhador A é destacado do Estado-Membro A para o Estado-Membro B durante 12 meses. Durante esse período, contrai uma doença grave durante três meses e vê-se impedido 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.

[13] Ver também a Decisão n.º A2 da Comissão Administrativa.

b) O trabalhador B é destacado do Estado-Membro A para o Estado-Membro B durante 24 meses, a fim de executar trabalho de construção. Durante esse período, dificuldades no projeto tornam evidente que não será possível concluir o trabalho no prazo de 24 meses. Embora o trabalhador B não consiga concluir o trabalho devido a circunstâncias imprevistas, o Estado de destacamento não pode conceder uma prorrogação do período de destacamento inicial imediatamente após terem transcorrido os 24 meses. A única forma de ultrapassar esta situação consiste na celebração de um acordo ao abrigo do artigo 16.º entre as instituições em causa (ver ponto 12). Na ausência de um acordo desse tipo, o destacamento terminará ao fim de 24 meses.

14. Qual é a posição em relação aos destacamentos já autorizados e iniciados ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 1408/71[14]? Esses períodos contam para o período de 24 meses permitido pelo Regulamento (CE) n.º 883/2004?

O Regulamento (CE) n.º 883/2004 não contém disposições específicas sobre a acumulação de períodos de destacamento concluídos ao abrigo dos antigos e novos Regulamentos. No entanto, a intenção manifesta do legislador era o alargamento do período de destacamento máximo para 24 meses.

Por conseguinte, ao abrigo dos novos Regulamentos, 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 ao abrigo do artigo 16.º)[15].
Os exemplos que se seguem ilustram como devem ser tratados os períodos concluídos ao abrigo de ambos os Regulamentos.

a) Formulário de destacamento E 101 emitido de 1.5.2009 a 30.4.2010 → é possível uma continuação do destacamento até 30.4.2011 ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

b) Formulário de destacamento E 101 emitido de 1.3.2010 a 28.2.2011 → é possível uma continuação do destacamento até 28.2.2012 ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

c) Formulário de destacamento E 101 emitido de 1.5.2008 a 30.4.2009 + formulário E 102 de 1.5.2009 a 30.4.2010 → não é possível uma continuação

[14] 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 e aos membros da sua família que se deslocam no interior da Comunidade, JO L 149 de 5.7.1971, p. 2, (doravante Regulamento n.º 1408/71).
[15] Ver também a Decisão n.º A3, de 17 de dezembro de 2009, relativa à totalização de períodos ininterruptos de destacamento cumpridos ao abrigo do Regulamento (CEE) n.º 1408/71 do Conselho e do Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho (JO C 149 de 8.6.2010, p. 3).

do destacamento ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 883/2004, pois já está esgotado o período de destacamento máximo de 24 meses.

d) Formulário de destacamento E 101 emitido de 1.3.2009 a 28.2.2010 + formulário E 102 de 1.3.2010 a 28.2.2011 → não é possível uma prorrogação ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 883/2004, pois já está esgotado o período de destacamento máximo de 24 meses.

e) Pedido de destacamento de 1.4.2010 a 31.3.2012. Este período não é enquadrável nas disposições relativas ao destacamento do Regulamento (CE) n.º 1408/71, pois tem uma duração superior a 12 meses. É, por isso, necessário um acordo ao abrigo do artigo 17.º.

15. Suspensão ou interrupção do período de destacamento

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. Por conseguinte, o destacamento terminará precisamente quando estiver decorrido o período programado, independentemente do número e duração dos eventos que motivaram a suspensão da atividade.

Em conformidade com a Decisão n.º A2, é, todavia, admissível uma derrogação deste princípio em circunstâncias específicas, desde que o período de destacamento não ultrapasse 24 meses no total (ver ponto 13).

Em caso de doença durante um mês, não é possível alargar um período de destacamento inicialmente programado para durar 24 meses para uma duração de 25 meses a contar do início do destacamento.

Em caso de uma suspensão do trabalho mais prolongada, cabe às pessoas em questão cumprir o período de destacamento anteriormente programado ou terminar o destacamento, com vista a preparar um novo destacamento para a mesma pessoa, tendo em conta o intervalo mínimo necessário de dois meses referido no ponto 13, ou para outra pessoa, se forem cumpridos os critérios pertinentes.

16. Notificação de alterações ocorridas durante o período de destacamento

O trabalhador destacado e o seu empregador devem informar as autoridades do Estado de destacamento de qualquer alteração que ocorra durante o período de destacamento, nomeadamente:

- se o destacamento solicitado acabou por não ocorrer ou se terminou antes da data prevista;
- se a atividade foi interrompida por outros motivos que não períodos breves de doença, férias, formação, etc. (ver pontos 13 e 15);
- se o trabalhador destacado foi transferido pelo seu empregador para outra empresa do Estado de destacamento, nomeadamente em caso de fusão ou de transferência da empresa.

A instituição competente do Estado de destacamento deve informar as autoridades do Estado de emprego, se for esse o caso e a pedido, em caso de ocorrência de alguma das alterações atrás mencionadas.

17. Prestação de informação e controlo do cumprimento dos requisitos

A fim de garantir uma correta utilização das regras relativas ao destacamento, as instituições competentes do Estado-Membro a cuja legislação os trabalhadores permanecem sujeitos devem garantir a disponibilização de informação adequada aos empregadores e aos trabalhadores destacados sobre as condições aplicáveis ao destacamento (por exemplo, através de folhetos informativos, sítios Web), alertando-os para a possibilidade de serem sujeitos a controlos diretos para verificar se se mantêm as condições que possibilitaram o destacamento.

Ao mesmo tempo que oferecem às empresas e aos trabalhadores todas as garantias para evitar obstáculos à livre circulação de trabalhadores e prestação de serviços, as instituições competentes dos Estados de destacamento e de emprego devem, individualmente ou em cooperação, assumir a responsabilidade por todas as iniciativas concebidas para controlar a existência e a continuação das condições que caracterizam a natureza específica do destacamento (vínculo orgânico, atividades substanciais, atividade semelhante, manutenção no Estado de residência dos meios necessários ao exercício da atividade por conta própria, etc.).

Os procedimentos a seguir nos casos de divergência entre as autoridades competentes em relação à validade das condições de destacamento ou em relação à legislação adequada a aplicar em casos específicos, estão estabelecidos na Decisão n.º A1[16] da Comissão administrativa.

[16] Decisão n.º A1, de 12 de junho de 2009, relativa à instituição de um procedimento de diálogo e conciliação referente à validade dos documentos, à determinação da legislação aplicável e à concessão de prestações ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho (JO C 106 de 24.4.2010, p. 1).

Parte II: Exercício de atividade em dois ou mais Estados-Membros[17]

1. Que sistema de segurança social é aplicável a pessoas que trabalhem normalmente em dois ou mais Estados-Membros?[18]

Existem regras especiais para quem trabalha habitualmente em dois ou mais Estados-Membros. Estas regras estão estabelecidas no artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004. Como todas as regras destinadas a determinar a legislação aplicável, estas regras têm por objetivo garantir que se aplica a legislação de segurança social de um único Estado-Membro.

No caso de um trabalhador que exerça normalmente uma atividade por conta de outrem, o primeiro passo é determinar se **uma parte substancial da atividade é exercida no Estado-Membro de residência**[19]:

Se a resposta for sim, o artigo 13.º, n.º 1, dispõe que a legislação aplicável é a do **Estado-Membro de residência**[20].

Exemplo:

O trabalhador X vive em Espanha. O seu empregador está estabelecido em Portugal. X trabalha dois dias por semana em Espanha e três dias em Portugal. Como trabalha dois dias por semana em Espanha (40% do seu tempo de trabalho), X exerce uma «parte substancial» da sua atividade nesse país, pelo que se aplica a legislação espanhola.

b) Se a resposta for não, o artigo 13.º, n.º 1, dispõe que a pessoa que normalmente trabalha em dois ou mais Estados-Membros está sujeita:

(i) à legislação do **Estado-Membro no qual a empresa ou o empregador tem a sede ou o centro de atividades, se o trabalhador depender de uma empresa ou empregador**.

Exemplo:

A trabalhadora Z é empregada de uma empresa com sede na Grécia. Trabalha um dia em casa, na Bulgária, e o resto do tempo na Grécia. Dado que um dia por semana corresponde a 20% da atividade, Z não exerce uma «parte substancial» da sua atividade na Bulgária. A legislação grega é aplicável.

(ii) à legislação do **Estado-Membro no qual as empresas ou os empregadores têm a sede ou o centro de atividades**, se o trabalhador depender de duas ou mais empresas ou dois ou mais empregadores que tenham a sua sede ou o seu centro de atividades no mesmo Estado-Membro.

---

[17] Artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004.
[18] Existem disposições específicas para os marítimos e as tripulações de voo e de cabina, para os quais é criada uma ficção jurídica no artigos 11.º, n.º 4, e no artigo 11.º, n.º 5, do Regulamento (CE) n.º 883/2004.
[19] A definição de «parte substancial da atividade» é apresentada no ponto 3.
[20] O artigo 1.º, alínea j), do Regulamento (CE) n.º 883/2004 define «residência» como o lugar em que a pessoa reside habitualmente. Os elementos para a determinação da residência constam do artigo 11.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009

Exemplo:

O trabalhador Y é investigador numa universidade nos Países Baixos quatro dias por semana. Vive logo a seguir à fronteira com a Bélgica e desloca-se três vezes por semana aos Países Baixos; no quarto dia, trabalha em casa, na Bélgica. Para além da sua atividade universitária, trabalha um dia por semana para uma sociedade de advogados nos Países Baixos. Y trabalha para dois empregadores que têm a sua sede social no mesmo Estado-Membro (Países Baixos). Como Y não exerce uma parte substancial da sua atividade no Estado-Membro de residência, é aplicável a legislação do Estado-Membro no qual os empregadores estão localizados. Por conseguinte, é aplicável a legislação holandesa.

(iii)à legislação do **Estado-Membro no qual a empresa ou o empregador tem a sede ou o centro de atividades**, excluindo o Estado-Membro de residência, se o trabalhador 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 de residência[21].

Exemplo:

A trabalhadora X é diretora comercial de duas empresas: uma na Polónia e uma na República Checa. Reside na Polónia perto da fronteira alemã. Todas as semanas, trabalha três dias na Alemanha, por conta da empresa polaca. Além disso, trabalha um dia na Eslováquia e outro na República Checa por conta da empresa checa.
X não exerce uma parte substancial da sua atividade no seu Estado-Membro de residência (Polónia). Trabalha para duas empresas, uma das quais está estabelecida no seu Estado-Membro de residência, situando-se a outra fora do território do Estado-Membro de residência. Neste caso, deve ser aplicada a legislação desse outro Estado-Membro (ou seja, a da República Checa).

Esta regra foi introduzida pelo Regulamento (CE) n.º 465/2012, a fim de evitar situações nas quais o exercício de uma atividade menor, mas não marginal, para um empregador cuja sede ou centro de atividades se situa no Estado-Membro de residência pudesse fazer com que a legislação do Estado de residência se tornasse novamente aplicável «pela porta do cavalo».

(iv)à legislação do **Estado-Membro de residência** se o trabalhador **depender de duas ou mais empresas ou de dois ou mais empregadores cujas sedes ou centros de atividades se situam em diferentes Estados-Membros, excluindo o Estado-Membro de residência**;

Exemplo:

[21] Trata-se de uma importante alteração ao artigo 13.º, n.º 1, após a entrada em vigor do Regulamento (UE) n.º 465/2012. Para mais informações sobre o modo de lidar com as transições na legislação aplicável, ver ponto 15.

O trabalhador Y vive na Hungria. Tem dois empregadores, um na Áustria e um na Eslovénia. Trabalha um dia por semana na Eslovénia. Nos outros quatro dias, trabalha na Áustria.

Ainda que o Y trabalhe para diversos empregadores estabelecidos em diferentes Estados-Membros fora do seu país de residência (a Hungria), é a legislação desse país que se aplica, uma vez que não é possível identificar um Estado-Membro que não o seu Estado de residência no qual a «sede ou centro de atividades» dos empregadores se encontrem estabelecidos.
(v) à legislação do **Estado-Membro de residência**, se exercer a sua atividade por conta de outrem em dois ou mais Estados-Membros **ao serviço de um empregador estabelecido fora do território da União Europeia** e se residir num Estado-Membro sem nele exercer uma atividade substancial.

Exemplo:

O trabalhador P reside na Bélgica. A empresa do seu empregador está estabelecida nos Estados Unidos. P trabalha, normalmente, meio dia por semana em Itália e três dias por semana em França. Além disso, trabalha um dia por mês nos Estados Unidos. Em relação às atividades profissionais exercidas na Itália e em França, a legislação belga é aplicável nos termos do artigo 14.º, n.º 11, do Regulamento (CE) n.º 987/2009.

As regras aplicáveis a pessoas que trabalhem normalmente em dois ou mais Estados-Membros são idênticas às previstas no artigo 14.º do Regulamento (CEE) n.º 1408/71, embora estejam reunidas numa única disposição central. As regras revistas eliminam as disposições especiais do Regulamento n.º 1408/71 relativas às pessoas que trabalham nos setores dos transportes internacionais ferroviários, rodoviários e por vias navegáveis interiores, bem como as regras especiais aplicáveis aos funcionários públicos. Introduzem também a noção de «parte substancial da atividade» para determinar qual é o Estado-Membro com que um determinado trabalhador tem o elo mais estreito em termos de cobertura de segurança social.

Estas regras são aplicáveis a um grande número de trabalhadores, incluindo trabalhadores por conta própria (ver ponto 9), camionistas, maquinistas, internacionais, empregados de empresas privadas de correio expresso, peritos informáticos, consultores e outros profissionais que trabalham em dois ou mais Estados-Membros.

Com a entrada em vigor do Regulamento n.º 465/2012, o exercício de uma «parte substancial da atividade» aplica-se como primeiro critério em todas as situações nas quais uma pessoa trabalha em dois ou mais Estados-Membros. Há **uma exceção**, que resulta da aplicação das regras na prática. Se o local de residência de uma pessoa que trabalha para um ou mais empregadores ou empresas e a sede ou centro de atividades do(s) empregador(es) ou da(s) empresa(s) dessa pessoa está (estão) situado(s) no mesmo Estado-Membro, será sempre aplicável a legislação do Estado-Membro de residência. Neste caso, não é necessário determinar se uma parte substancial da atividade é ou não exercida no Estado-Membro de residência.

Nos termos do artigo 11.º, n.º 2, do Regulamento (CE) n.º 883/2004, considera-se que os trabalhadores que recebem uma prestação pecuniária por motivo ou em resultado

do exercício da sua atividade por conta de outrem ou por conta própria[22] continuam a exercer essa atividade. Assim, uma pessoa que receba uma prestação pecuniária de curta duração de um Estado-Membro e exerça uma atividade noutro Estado-Membro será considerada como estando a exercer duas atividades em dois Estados-Membros diferentes, aplicando-se neste caso as regras do artigo 13.º Se a prestação paga no Estado-Membro de residência decorrer de uma «parte substancial» da atividade, a pessoa estará sujeita à legislação do Estado-Membro de residência.

Contudo, os Estados-Membros acordaram que os trabalhadores que beneficiem no seu Estado-Membro de residência de prestações por desemprego, e que exerçam simultaneamente uma atividade profissional ou comercial a tempo parcial noutro Estado-Membro, ficam exclusivamente sujeitos à legislação do primeiro Estado quer para o pagamento das contribuições quer para a concessão das prestações[23], recomendando que os acordos que prevejam esta solução sejam celebrados nos termos do artigo 16.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

Caso um trabalhador receba simultaneamente uma prestação de longa duração[24] de um Estado-Membro e exerça uma atividade noutro Estado-Membro, não se considera que exerce atividades em dois ou mais Estados-Membros e a legislação aplicável será determinada de acordo com as regras constantes do artigo 11.º, n.º 3, do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

2. Quando se pode considerar que uma pessoa exerce normalmente uma atividade em dois ou mais Estados-Membros?

Nos termos do artigo 14.º, n.º 5, do Regulamento (CE) n.º 987/2009, uma pessoa que «exerça normalmente uma atividade por conta de outrem em dois ou mais Estados-Membros» é uma pessoa que, simultaneamente ou em alternância, exerce, para a mesma empresa ou empregador ou para várias empresas ou empregadores, uma ou mais atividades distintas em dois ou mais Estados-Membros.

Esta disposição foi adotada para refletir os vários processos sobre os quais o Tribunal de Justiça da UE já se pronunciou[25]. Pretende-se abranger todos os possíveis casos de atividade múltipla com um elemento transfronteiras e distinguir as atividades que, regra geral, se estendem habitualmente pelo território de vários Estados-Membros das que são exercidas a título excecional ou temporário.

As atividades exercidas simultaneamente abrangem os casos em que são realizadas, em simultâneo, atividades adicionais em diferentes Estados-Membros ao abrigo de um ou vários contratos de trabalho. A segunda atividade, ou atividade suplementar, pode ser exercida durante as férias pagas, ao fim de semana ou, no caso do trabalho a tempo parcial, duas atividades diferentes para dois empregadores diferentes podem ser exercidas no mesmo dia. Por exemplo, um empregado numa loja de um Estado-Membro continuaria a estar abrangido por esta disposição se trabalhasse como

[22] Por exemplo, prestações pecuniárias por doença.
[23] Para dados mais pormenorizados, veja-se a Recomendação n.º U1 da Comissão Administrativa, de 12.6.2009, JO C 106 de 24.4.2010.
[24] Pensões por invalidez, por velhice ou sobrevivência, pensões recebidas por acidentes de trabalho ou por doença profissional, bem como prestações pecuniárias por doença para cuidados de duração ilimitada.
[25] Ver nomeadamente o processo 13/73 Willy Hakenberg, Coletânea 1973, p. 935, o processo 8/75 Football Club d'Andlau Coletânea 1975, p. 739 e o processo C-425/93 Calle Grenzshop, Coletânea 1995, p. I-269.

motorista de táxi ao fim de semana noutro Estado-Membro. Os motoristas de transportes rodoviários internacionais que entregam mercadorias em diferentes Estados-Membros são também um exemplo de pessoas que trabalham «simultaneamente» em dois ou mais Estados-Membros. De um modo geral, pode dizer-se que o exercício de atividades concomitantes é um aspeto normal do padrão de trabalho, não havendo nenhum hiato entre as atividades exercidas num ou noutro Estado-Membro.

As atividades exercidas em alternância abrangem os casos em que as atividades não são realizadas simultaneamente no território de vários Estados-Membros, mas consistem em missões sucessivas realizadas em distintos Estados-Membros. Para apurar se as atividades são realizadas em períodos sucessivos, não só é necessário ter em conta a duração esperada dos períodos de atividade, mas também a natureza do emprego em questão. A frequência de tal alternância é irrelevante, sendo todavia necessária alguma regularidade no exercício da atividade. Um exemplo de exercício de atividades em alternância seria o caso de um representante comercial que, todos os anos, se desloca a um Estado-Membro para aí fazer prospeção por um período de nove meses, e que trabalha no seu Estado-Membro de residência nos restantes três meses.

Quando solicitado a determinar a legislação aplicável, o Estado-Membro de residência terá de efetuar uma avaliação adequada dos factos pertinentes e garantir que as informações com base nas quais o certificado A1 é emitido são fidedignas[26].

Para os efeitos desta avaliação, é importante começar por verificar se, no momento da determinação da legislação aplicável, os períodos de trabalho em vários Estados-Membros se irão suceder com uma certa regularidade, no decurso dos 12 meses seguintes. Neste âmbito, a descrição da natureza do trabalho, tal como consta do(s) contrato(s) de trabalho, assume uma especial importância.

Em segundo lugar, as atividades descritas no(s) contrato(s) devem ser coerentes com as atividades suscetíveis de ser exercidas pelo trabalhador. Ao avaliar os factos com vista à determinação da legislação aplicável, a instituição pode, eventualmente, ter em conta:

- A forma como os contratos de trabalho prévios foram executados na prática;
- A forma como os contratos de trabalho foram celebrados (por exemplo, trata-se de um «contrato-quadro» que não é muito específico quanto ao Estado-Membro onde o trabalhador irá efetivamente trabalhar), e
- As características e as condições das atividades desenvolvidas pelo empregador.

Se a avaliação da situação factual divergir da situação prevista no contrato de trabalho, a instituição competente deve basear-se nas conclusões da avaliação da *situação real* da pessoa e não no contrato de trabalho[27]. Além disso, se a instituição competente detetar que a situação laboral real difere da situação descrita no contrato depois de ter emitido o certificado A1 e tiver dúvidas quanto à exatidão dos factos nos

[26] Ver, por analogia, os processos C-202/97, Fitzwilliam, Coletânea 2000, p. I-883, n. ° 51 e C-178/97 Banks, Coletânea 2000, p. I-2005, n. 38 e o acórdão do Tribunal de Justiça de 4 de outubro de 2012 no processo C-115/11, Format, Coletânea 2012, a aguardar publicação.
[27] Acórdão do Tribunal de Justiça, de 4 de outubro de 2012, no processo C-115/11, Format, Coletânea 2012, a aguardar publicação.

quais se baseia esse certificado, terá de reconsiderar as razões para a sua emissão e, se necessário, retirá-lo.

Exemplo 1:

O trabalhador X reside na Estónia e trabalha para uma empresa estónia de subcontratação no setor da construção. Trabalha a pedido, ao abrigo de um «contrato-quadro». Segundo as condições contratuais, poderá ser chamado a trabalhar na Finlândia, Estónia, Letónia e Lituânia. A data e a duração das missões dependem das ofertas de trabalho e das exigências de cada obra. X começa por trabalhar dois meses na Letónia. Finda esta obra, o contrato-quadro é rescindido. Depois de ter aguardado uma nova missão durante dois meses, inicia uma nova atividade de dez meses, na Lituânia, ao abrigo de um novo contrato-quadro.

Neste caso, X trabalha num único Estado-Membro de cada vez a cada contrato. Os contratos não se sucedem imediatamente e as condições de cada um deles não permitiam prever se seria efetivamente chamado a trabalhar em dois Estados-Membros ou mais, ao longo de um período de 12 meses de calendário. Embora os termos do contrato-quadro apontassem para que pudesse trabalhar, simultaneamente ou em alternância em diferentes Estados-Membros, a **sua situação real de trabalho é outra**. Como a situação real de trabalho não revela um padrão de trabalho regular em dois ou mais Estados-Membros, para efeitos de determinação da legislação aplicável, não se considera que esta pessoa exerça «normalmente» atividades em dois ou mais Estados-Membros.

Exemplo 2:

O trabalhador Z reside na Hungria e exerce duas atividades ao longo do ano. De novembro a abril do ano seguinte trabalha na Áustria, para uma empresa austríaca, como monitor de esqui. Em seguida, regressa à Hungria onde trabalha para uma exploração agrícola na colheita de produtos hortícolas no período de maio a outubro. Z em dois contratos de trabalho, um com cada empregador.

Para determinar se esta pessoa exerce normalmente atividades em dois ou mais Estados-Membros, ou se apenas trabalha num Estado-Membro de cada vez, as atividades previsíveis devem corresponder a atividades de trabalho por conta de outrem exercidas de forma não ocasional no território de vários Estados-Membros. Esta pessoa só será considerada como alguém que trabalha em dois ou mais Estados-Membros se houver indícios de que o padrão de trabalho se manterá estável nos 12 meses seguintes. No caso do trabalho sazonal, a previsibilidade das atividades a realizar no Estado-Membro de trabalho seguinte é relevante. Existe já um contrato de trabalho com outro empregador noutro Estado-Membro? Se assim não for, depreende-se da situação de trabalho nos últimos doze meses que a pessoa tem um **padrão de trabalho repetitivo** entre os Estados em causa? Há períodos intermitentes entre as atividades noutro Estado-Membro e viriam estas interromper o ritmo de trabalho «normal» em dois Estados-Membros? Na ausência de indicação clara de um padrão de trabalho repetitivo, será necessário determinar caso a caso a legislação aplicável a cada contrato e a cada Estado-Membro, e não nos termos do artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

A situação de uma pessoa chamada a exercer ocasionalmente uma atividade em vários Estados-Membros é abrangida pelo artigo 13. °, desde que o exercício da atividade em diferentes Estados-Membros seja uma parte intrínseca do padrão de trabalho e a duração e natureza do hiato entre os períodos de trabalho não sejam de molde a modificar o padrão de trabalho de tal modo que o interessado deixe de ser considerado como alguém que trabalha «normalmente» em dois ou mais Estados-Membros. Pode de facto acontecer que, aquando da primeira avaliação da legislação aplicável nos doze meses de calendário seguintes, a incerteza ou irregularidade dos padrões de trabalho leve a concluir que o interessado não exerce normalmente uma atividade em dois ou mais Estados-Membros. No entanto, se se puder identificar, nos doze meses de calendário seguintes, um padrão de trabalho repetitivo semelhante, a pessoa poderá ser considerada alguém que trabalha em dois ou mais Estados-Membros.

Exemplo 3:

A trabalhadora Z trabalha para uma companhia de circo estabelecida em Itália. Tem um contrato com a empresa por um período indeterminado. Entre janeiro e maio, Z está normalmente em tournée pelos Estados-Membros, permanecendo cerca de um mês em cada um deles, embora seja difícil prever com antecedência quando e onde irá trabalhar.

Quando o Estado-Membro de residência tiver de tomar uma decisão sobre a legislação aplicável, é **previsível** que Z vá exercer normalmente a sua atividade no estrangeiro ao abrigo do seu contrato de trabalho. Por conseguinte, pode considerar-se que, no caso de Z, as atividades são normalmente exercidas em mais do que um Estado-Membro. A legislação aplicável deve ser determinada em conformidade com as regras do artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004, em conjugação com o artigo 14.º n.º 10, do Regulamento (CE) n.º 987/2009.

Para a distinção entre múltiplas atividades e destacamento, a duração e a natureza da atividade exercida num ou mais Estados-Membros são determinantes (sejam de natureza ocasional, temporária ou permanente).

Para evitar a eventual manipulação das regras relativas à legislação aplicável, as **atividades marginais** não serão tidas em conta para a determinação da legislação aplicável com base no artigo 13. ° do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

Atividades marginais são atividades permanentes, ainda que insignificantes em termos de tempo e rendibilidade económica. É sugerido que, como indicador, as atividades que representem menos de 5% do tempo de trabalho regular do trabalhador[28] e/ou menos de 5% da sua remuneração global sejam consideradas como uma atividade marginal. A natureza das atividades, por exemplo, as atividades

[28] Nos termos da Diretiva 2003/88/CE relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho 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.

complementares, não independentes, realizadas a partir de casa ou em apoio da atividade principal, também pode ser um indicador de atividades marginais. Não se pode considerar que uma pessoa que exerça «atividades de dimensão marginal» num Estado-Membro e que também trabalhe noutro Estado-Membro exerce normalmente uma atividade em dois ou mais Estados-Membros, pelo que não se encontra abrangida pelo artigo 13.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 883/2004. Nesta situação, a pessoa é considerada, **para efeitos da determinação da legislação aplicável**, como tendo uma atividade apenas num Estado-Membro. Se a atividade marginal gerar um vínculo com a segurança social, as contribuições devem ser pagas no Estado-Membro competente relativamente ao rendimento global de todas as atividades. Esta medida visa prevenir abusos como, por exemplo, obrigar uma pessoa a trabalhar por um período muito curto noutros Estados-Membros para evitar que a legislação do «primeiro» Estado-Membro passe a ser aplicável. Em tais casos, as atividades marginais não são tidas em conta quando se determina a legislação aplicável. As atividades marginais têm de ser avaliadas separadamente para cada Estado-Membro e não podem ser agregadas.

O procedimento do artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009 continua a aplicar-se a todos os casos em que uma pessoa exerce uma atividade num Estado e uma atividade marginal noutro Estado. Assim reza o texto do artigo 16.º, que é aplicável a **todos os casos** em que uma pessoa exerça uma atividade em dois ou mais Estados-Membros, qualquer que seja o padrão de trabalho.

3. Como se define «parte substancial da atividade»?[29]

Por «parte substancial de uma atividade» exercida num Estado-Membro, entende-se uma grande parte das atividades do trabalhador ali exercida, sem que se trate necessariamente da maior parte dessas atividades.

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; 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 de residência e/ou que pelo menos 25% da remuneração dessa pessoa é obtida no Estado-Membro de residência, isso constitui um **indicador** de que **parte substancial das atividades do trabalhador é exercida** nesse Estado-Membro.

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 designadas 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.

[29] Artigo 14.º, n.º 8, do Regulamento n.º 987/2009.

Para além dos critérios acima mencionados, ao determinar qual o Estado-Membro cuja legislação é aplicável, também se **deve** ter em conta a situação previsível para os próximos 12 meses civis[30]. Contudo, o desempenho passado também é um indicador fiável do comportamento futuro e, por isso, quando não é possível basear uma decisão 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. Caso uma empresa tenha sido estabelecida há pouco tempo, a avaliação pode ser baseada num período mais curto.

Exemplo:

O trabalhador X é consultor informático. Trabalha na Áustria e na Bélgica para uma empresa sediada na Bélgica. Vive na Áustria, onde exerce pelo menos 25% da sua atividade. Uma vez que reside na Áustria e satisfaz o requisito de uma parte substancial da sua atividade ser exercida na Áustria, a legislação desse Estado é aplicável. Ver ponto 1 alínea a) supra. Se, pelo contrário, menos de 25% do seu trabalho (ou da remuneração obtida) tivesse lugar na Áustria, seria aplicável a legislação do Estado-Membro em que a empresa tem a sua sede ou domicílio [ponto 1, alínea b), subalínea i)].

O trabalhador P é carpinteiro. Trabalha para uma empresa com sede em França, de onde recebe a sua remuneração. Reside em Espanha, mas nos últimos 12 meses civis só 15% das suas atividades foram exercidas nesse país. O seu padrão de trabalho deverá permanecer o mesmo nos 12 meses civis seguintes. A legislação francesa é aplicável. Ver n.º 1, alínea b), subalínea i) supra.

O trabalhador T trabalha para duas empresas de transportes sediadas nos Países Baixos, mas nunca trabalhou nesse país. As empresas fornecem camionistas a várias empresas de transportes internacionais. T não trabalha nos Países Baixos nem na Polónia, onde reside. Como não exerce uma parte substancial da sua atividade no Estado-Membro de residência, e todos os seus rendimentos provêm de empresas implantadas nos Países Baixos, é aplicável a legislação do Estado-Membro onde o empregador tem a sua sede (fora do Estado-Membro de residência, ou seja, os Países Baixos). Ver n.º 1, alínea b), subalínea ii) supra.

A trabalhadora Z é advogada. Trabalha para duas sociedades de advogados diferentes, uma na Itália e a outra na Eslovénia, que é também o Estado onde reside. Trabalha principalmente em Itália (40%) e não exerce uma parte substancial da sua atividade no Estado de residência. O montante total da remuneração proveniente da Eslovénia também não atinge 25%. Como a sede de um dos seus empregadores se situa fora do território do Estado-Membro de residência, é aplicável a legislação italiana. Ver n.º 1, alínea b), subalínea iii) supra.

A trabalhadora Y é advogada. Trabalha na Áustria para uma sociedade de advogados com sede na Áustria, e trabalha na Eslováquia para outra sociedade de advogados com sede nesse país. Reside na Hungria. A legislação húngara é aplicável. Ver n.º 1, alínea b), subalínea i) supra.

[30] Artigo 14.º, n.º 10, do Regulamento n.º 987/2009.

4. «Parte substancial da atividade» e os trabalhadores dos transportes internacionais

Como já foi dito, as regras específicas aplicáveis aos trabalhadores dos transportes internacionais constantes do Regulamento (CEE) n.º 1408/71 não transitaram para os novos regulamentos. Em consequência, também se aplicam a esses trabalhadores as mesmas disposições gerais aplicáveis às pessoas que trabalham em dois ou mais Estados-Membros. Existe uma exceção para os marítimos, bem como para os membros da tripulação de voo e de cabina. **Para mais informações sobre a legislação aplicável aos membros da tripulação de voo e de cabina após a entrada em vigor do Regulamento n.º 465/2012 em 28 de junho de 2012, ver n.º 4-A.**

Esta secção do guia destina-se a prestar assistência no que respeita à organização do trabalho específica do setor dos transportes internacionais. Contudo, se uma avaliação preliminar permitir concluir claramente que um trabalhador exerce uma parte substancial da sua atividade no Estado de residência, não será necessário que as instituições apliquem os critérios especiais a seguir sugeridos.

Ao avaliar a «parte substancial da atividade» em relação a este grupo de trabalhadores, considera-se que o tempo de trabalho é o critério mais adequado para servir de base a uma decisão. No entanto, também se reconhece que nem sempre é tão simples dividir a atividade entre dois ou mais Estados-Membros no caso de um trabalhador dos transportes como no caso das pessoas com empregos transfronteiras ditos «normais». Por conseguinte, poderá ser necessário analisar mais atentamente a organização do trabalho para determinar a legislação aplicável nos casos em que é difícil estimar o número de horas de trabalho no Estado-Membro de residência.

Alguns trabalhadores dos transportes têm padrões de trabalho estabelecidos, itinerários a percorrer e tempos de viagem estimados. Uma pessoa que procure obter uma decisão sobre a legislação aplicável deve justificá-la de forma razoável (por exemplo, fornecendo escalas de serviço ou calendários de viagem, bem como outras informações) para dividir a atividade proporcionalmente entre o tempo passado a trabalhar no Estado de residência e o tempo passado a trabalhar noutros Estados-Membros.

Caso não se possam determinar as horas passadas a trabalhar no Estado-Membro de residência ou a situação global não permita concluir claramente que uma parte substancial da atividade é exercida nesse Estado-Membro, pode recorrer-se a outro método que não o baseado nas horas de trabalho para determinar se é ou não exercida uma parte substancial da atividade no Estado-Membro de residência. Sugere-se que a atividade seja desagregada em vários elementos ou eventos. A avaliação da dimensão da atividade no Estado de residência deve basear-se no número de elementos que nele ocorrem, em percentagem do número total de eventos num dado período (tal como se afirma na ponto 3, a avaliação deve basear-se, tanto quanto possível, nos padrões de trabalho ao longo de um período de 12 meses).

No caso do transporte rodoviário, pode centrar-se a apreciação na carga e descarga de mercadorias, e nos diferentes países em que elas têm lugar, como se mostra no exemplo seguinte.

Exemplo:

Um camionista vive na Alemanha e trabalha para uma empresa de transportes neerlandesa. As atividades desse trabalhador têm sobretudo lugar nos Países Baixos, Bélgica, Alemanha e Áustria. Num dado período, por exemplo, uma semana[31], carrega e descarrega o camião 5 vezes. No total, são 10 elementos (5 cargas e 5 descargas). Durante essa semana, ele carrega e descarrega uma vez na Alemanha, o seu Estado de residência. Isto corresponde a 2 elementos, ou seja 20% do total, e constitui, assim, uma indicação de que não exerce uma parte substancial da sua atividade no Estado de residência. Em consequência, a legislação neerlandesa será aplicável, uma vez que os Países Baixos são o Estado-Membro em que o empregador tem a sua sede.

Dada a grande diversidade de modalidades de organização do trabalho aplicáveis neste setor, seria impossível sugerir um sistema de avaliação suscetível de se adequar a todas as circunstâncias. Para proceder à avaliação da parte substancial de uma atividade, os Regulamentos preveem especificamente uma avaliação do tempo de trabalho e da remuneração. Contudo, os regulamentos preveem que estes aspetos sejam utilizados como indicadores no âmbito de uma avaliação global da situação da pessoa em causa. Em consequência, é possível que as instituições designadas que são responsáveis por determinar a legislação aplicável utilizem outros indicadores para além dos mencionados nos regulamentos e no presente guia, que elas considerem mais adequados para as situações específicas que estão a analisar.

4.a. Como determinar a legislação aplicável aos membros da tripulação de voo e de cabina após 28 de junho de 2012?

O Regulamento (CE) n.º 465/2012[32], aplicável a partir de 28 de junho de 2012, refere-se à noção de «base», como o único critério decisivo para a determinação da legislação de segurança social aplicável aos membros da tripulação de voo e de cabina[33]. Ao introduzir a noção de «base», o legislador criou, no artigo 11.º, n.º 5, do Regulamento (CE) n.º 883/2004, uma ficção legal no intuito de simplificar a determinação da legislação aplicável para o pessoal de bordo. A legislação aplicável está diretamente associada à «base», uma vez que este é o local onde a pessoa se encontra fisicamente e com o qual possui uma relação estreita em termos de emprego.

Todos os novos contratos com os membros da tripulação de voo e de cabina celebrados após 28 de junho de 2012 devem, por conseguinte, ser avaliados à luz do novo artigo 11. °, n.º 5). Em conformidade com o artigo 19.º, n.º 1, do Regulamento

[31] A título de exemplo, foi escolhido um período de uma semana por motivos de simplicidade, não pondo em causa a determinação do período de 12 meses para esse efeito. Esta questão é analisada no ponto 3.

[32] Regulamento (UE) n.º 465/2012 do Parlamento Europeu e do Conselho que altera o Regulamento (CE) n.º 883/2004, relativo à coordenação dos 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, JO L 149, 8.6.2012, p. 4.

[33] Entende-se por «base» o local designado pelo operador/pela companhia aérea, em conformidade com o Regulamento (CEE) n.º 3922/91, para um membro da tripulação no qual este 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 alojamento desse membro da tripulação.

(CE) n.º 987/2009, é determinada a legislação aplicável e emitido o documento portátil A1 pelo Estado-Membro no qual se situa a «base», se o interessado possuir apena uma «base» estável. Os membros da tripulação de voo e de cabina contratados antes de 28 de junho de 2012 não são afetados pelas novas regras caso a sua situação se mantenha inalterada e não pedirem para ser sujeitos à nova norma (ver parte IV do presente Guia).

Exemplo 1:

Um membro de tripulação de cabina é contratado em 1 de setembro de 2012. Reside na Bélgica, tem como base Eindhoven, nos Países Baixos, e trabalha para uma companhia aérea com sede na Hungria. Ao abrigo das novas disposições do artigo 11.º, n.º 5, está sujeito à legislação de segurança social holandesa. A instituição competente dos Países Baixos deve informar o trabalhador em questão ou o respetivo empregador das obrigações previstas na legislação e prestar-lhe a assistência necessária com vista ao preenchimento das formalidades exigidas. A pedido do interessado ou do empregador, a instituição competente dos Países Baixos tem de fornecer um atestado[34] em como a sua legislação é aplicável e indicar, se for caso disso, até quando e em que condições.

Caso os membros da tripulação de voo ou de cabina possuam duas ou mais bases em Estados-Membros distintos, a instituição designada do Estado-Membro de residência deve determinar qual é o Estado-Membro competente, com base nas regras relativas ao conflito de leis constantes do artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004[35]. O mesmo se aplica aos membros da tripulação de voo e de cabina contratados para missões curtas sucessivas, de apenas alguns meses, em Estados-Membros diferentes (recrutados, por exemplo, através de agências de emprego). Caso tenham mudado de base regularmente no período de 12 meses civis anterior à última determinação da legislação aplicável, ou se for provável que venham a mudar regularmente de base nos 12 meses seguintes, a sua situação deve ser avaliada em conformidade com o artigo 13.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 883/2004. O procedimento do artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009 é aplicável a estas situações, o que significa que a instituição designada do Estado-Membro de residência é responsável por determinar qual é a legislação aplicável ao interessado.

Exemplo 2:

Um piloto reside em Trier, Alemanha, e trabalha para duas companhias aéreas distintas com sede no Luxemburgo e na Alemanha. A base designada pela companhia A é o aeroporto de Luxemburgo e a designada pela companhia B é o aeroporto de Frankfurt am Main. Considera-se que, ao abrigo da ficção legal introduzida pelo artigo 11.º, n.º 5, do Regulamento (CE) n.º 883/2004, o interessado exerce atividades profissionais nos dois Estados-Membros nos quais possui bases - Alemanha e

[34] Documento portátil A1.
[35] O procedimento relativo à determinação da legislação aplicável é descrito no artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009.

Luxemburgo. Neste caso excecional de existência de duas bases, a legislação aplicável deve ser determinada de acordo com as regras aplicáveis aos conflitos de leis previstas no artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 pelo Estado-Membro de residência (artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009). Significa isto que a instituição designada do Estado-Membro de residência deve avaliar se uma parte substancial do conjunto de atividades do piloto é exercida na Alemanha. Para tal, no que se refere ao pessoal de bordo, a instituição pode recorrer ao número de descolagens e aterragens, e respetivas localizações. Em função dos resultados desta apreciação, a legislação alemã será aplicável se uma parte substancial do conjunto das atividades for exercida neste país; caso contrário, passa a ser aplicável a legislação luxemburguesa.

Uma alteração temporária da base, por exemplo devido a necessidades sazonais em aeroportos específicos, ou à abertura de uma nova «base» noutro país pelo operador, não conduz automaticamente a uma alteração da legislação aplicável ao interessado. As missões curtas podem ser abrangidas pelas disposições em matéria de destacamento, que autorizam os destacamentos até 24 meses sem necessidade de alterar a legislação aplicável, desde que as condições de destacamento estejam preenchidas[36].

Caso as disposições de destacamento não sejam aplicáveis e haja mudança frequente ou regular das bases, isto não significa necessariamente alterações frequentes na legislação aplicável aos membros da tripulação de voo e de cabina. De acordo com o artigo 14. °, n.º 10, do Regulamento (CE) n.º 987/2009, a legislação aplicável é avaliada com base numa projeção do trabalho para os 12 meses civis subsequentes, devendo, em princípio, permanecer estável durante o mesmo período. Tal como estabelecido no considerando 18-B) do Regulamento n.º 465/2012 e no ponto 6 do presente Guia, há que evitar o chamado efeito de «iô-iô». Significa isto que a determinação da legislação aplicável ao pessoal de bordo só deve ser reexaminada uma vez decorridos, pelo menos, 12 meses a contar da última decisão relativa à legislação aplicável, sob condição de não se terem verificado alterações substanciais da situação do interessado, mas apenas uma mudança nos seus padrões de trabalho habituais.

Exemplo 3:

Uma agência de trabalho temporário com sede em Chipre, ativa no setor da aviação, recruta, no mês de agosto, um piloto que começa imediatamente a trabalhar para uma companhia aérea que opera na UE. Os voos da companhia são programados de acordo com as necessidades do setor. A companhia voa a partir de Espanha, estando o piloto baseado em Madrid nos meses de setembro e outubro. Depois, o piloto será enviado para Itália, onde irá trabalhar para outra transportadora aérea, cuja base é Roma,

[36] Ver artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004, a Decisão A2 da Comissão Administrativa e a Parte I do presente Guia.

novamente por um período de dois meses. Em resumo, a base do piloto muda regularmente de Estado-Membro ao fim de alguns meses.

Eis um exemplo de uma situação em que o artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e o artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009 são aplicáveis (atividades em alternância a partir de bases situadas em diferentes Estados-Membros no período de 12 meses civis anterior ou posterior à determinação da legislação aplicável). A legislação aplicável deve ser determinada pelo Estado-Membro de residência do piloto em conformidade com o artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004, devendo permanecer estável durante, pelo menos, 12 meses a contar da última determinação da legislação aplicável (ver artigo 14.º, n.º 10, do Regulamento (CE) n.º 987/2009 e n.º 6 do presente Guia).

No exemplo n.º 2, a legislação aplicável, determinada pela instituição designada do Estado-Membro de residência do piloto, seria a legislação do Estado de residência ou a do Estado onde o empregador tem a sua sede ou o seu centro de atividades, dependendo da apreciação dos elementos mencionados no ponto 4. Partindo do princípio de que o interessado não exerce uma parte substancial da sua atividade no Estado-Membro de residência e que o empregador cipriota é uma verdadeira empresa, na aceção do ponto 7, aplicar-se-ia a legislação cipriota. No caso do pessoal de bordo do setor da aviação, cuja mobilidade é muito elevada, por exemplo, através de agências de emprego, sugere-se que a legislação aplicável seja determinada por um período não superior a 12 meses, a fim de garantir a revisão regular dos padrões de trabalho do interessado, bem como da legislação que lhe é aplicável.

A noção de «base» para os membros da tripulação de voo e de cabina é uma noção ao abrigo da legislação da UE. A sua utilização no Regulamento (CE) n.º 883/2004 enquanto referência para a determinação da legislação aplicável é, tal como o próprio Regulamento, limitada ao território da UE. Esta noção não pode ser aplicada se o interessado – mesmo que seja cidadão da UE – tiver a sua base fora da UE, a partir da qual voa para diferentes Estados-Membros da UE. Neste caso, a regra geral aplicável aos conflitos de leis para trabalhar em dois ou mais Estados-Membros continua a ser de aplicação.

No caso de um cidadão da UE que reside num país terceiro, mas trabalha como membro de uma tripulação de voo ou de cabina a partir de uma base situada num Estado-Membro, esse Estado-Membro é competente relativamente ao conjunto das suas atividades na UE. O cidadão de um país terceiro que reside legalmente num Estado-Membro da UE e que trabalha como membro da tripulação de voo ou de cabina a partir de uma base situada noutro Estado-Membro é abrangido pelo âmbito de aplicação material do artigo 1.º do Regulamento (UE) n.º 1231/2010[37].

[37] Regulamento (UE) n.º 1231/2010 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de novembro de 2010, que torna extensivos o Regulamento (CE) n.º 883/2004 e o Regulamento (CE) n.º 987/2009 aos nacionais de países terceiros que ainda não estejam abrangidos por esses regulamentos por razões exclusivas de nacionalidade, JO L 344 de 29.12.2010, p. 1 (doravante Regulamento n.º 1231/2010).

Consequentemente, o Estado competente é o Estado-Membro no qual se localiza a base, nos termos do artigo 11.º, n.º 5, do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

5. Ao longo de que período se deve avaliar a parte substancial da atividade?

Ver Ponto 3. «Como se define 'parte substancial da atividade'?».

6. O que deve acontecer quando as escalas de serviço ou os padrões de trabalho são sujeitos a alterações?

É reconhecido que a organização do trabalho, por exemplo dos trabalhadores de transportes internacionais, pode estar sujeita a alterações frequentes. Não seria prático, nem interessaria ao trabalhador, que a legislação aplicável fosse revista de cada vez que a sua escala de serviço sofresse alterações. Consequentemente, depois de se tomar uma decisão sobre a legislação aplicável, esta não deve – em princípio e desde que as informações prestadas pelo empregador ou pela pessoa interessada sejam, tanto quanto têm conhecimento, verdadeiras –, ser sujeita a revisão pelo menos durante os 12 meses seguintes. Isto em nada prejudica o direito que assiste a uma instituição de rever uma decisão que tenha tomado, caso considere que essa revisão se justifica.

O objetivo é assegurar a estabilidade jurídica e evitar o chamado efeito de «iô-iô», sobretudo no caso dos trabalhadores com grande mobilidade, como os que trabalham no setor dos transportes internacionais.

Por conseguinte:

- A legislação aplicável ao abrigo do artigo 13.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 883/2004 deve ser determinada e permanecer, em princípio, estável nos 12 meses civis seguintes.
- A situação previsível para os 12 meses civis seguintes deve ser tida em conta. A situação futura previsível baseia-se nas conclusões da apreciação conjunta do contrato de trabalho e de qualquer outra atividade previsível aquando do pedido de certificado A1 (ver ponto 2 supra).
- Se não houver indicações de que os padrões de trabalho se vão alterar substancialmente nos 12 meses seguintes, a instituição designada baseará a apreciação geral nos contratos e nas atividades profissionais dos 12 meses anteriores e utilizá-la-á para prever a situação nos próximos 12 meses.
- Contudo, se a pessoa interessada considerar que a situação relativa ao seu padrão de trabalho se alterou ou irá alterar-se substancialmente, essa pessoa ou o seu empregador podem pedir uma reavaliação da legislação aplicável, antes de expirar o período de 12 meses.
- Se não existir um desempenho laboral anterior ou a relação laboral tiver menos de 12 meses de duração, a única opção possível é utilizar os dados já disponíveis e solicitar às pessoas interessadas que forneçam as informações pertinentes. Na prática, isto levará à utilização quer dos padrões de trabalho estabelecidos desde o início da relação laboral, quer da atividade laboral prevista para os próximos 12 meses.

Refira-se que as disposições mencionadas no presente ponto dizem exclusivamente respeito ao padrão de trabalho do interessado. Se ocorrer outra alteração significativa na situação do interessado no período de 12 meses a contar da decisão sobre a

legislação aplicável, como, por exemplo, uma mudança de emprego ou de residência, o interessado e o seu empregador, ou a instituição competente de um Estado-membro onde o interessado exerça as suas atividades, são obrigados a notificar a instituição designada do Estado de residência para que a questão da legislação aplicável possa ser revista. A instituição designada deve reconsiderar a determinação da legislação aplicável.

Como já foi dito, a instituição designada tem sempre a possibilidade de rever uma decisão sobre a legislação aplicável, caso considere que tal revisão se justifica. Se as informações erradas facultadas durante o processo preliminar de determinação da legislação aplicável não tiverem sido intencionais, as eventuais alterações resultantes dessa revisão só devem produzir efeito a partir da data da mesma.

7. Como determinar a sede ou o centro de atividades?

Caso uma pessoa que trabalhe em mais de um Estado-Membro não exerça uma parte substancial da sua atividade no Estado-Membro de residência, é aplicável a legislação do Estado-Membro onde o empregador ou a empresa para quem trabalha tem a sua sede ou domicílio.

Para efeitos da aplicação do Título II do Regulamento (CE) n.º 883/2004, entende-se por **«sede ou centro de atividades»**, em conformidade com o artigo 14.º, n.º 5-A, do Regulamento (CE) 987/2009, a sede social ou ao centro de atividades operacionais onde as decisões essenciais da empresa são adotadas e onde são executadas as funções da sua administração central.

Esta definição decorre de múltiplas indicações fornecidas pela jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia e por outros regulamentos da UE. Como princípio geral, não se deve aceitar que as operações «de fachada», em que a segurança social dos trabalhadores está ligada a uma empresa puramente administrativa, sem que tenham sido transferidos poderes de decisão efetivos, satisfazem os requisitos neste domínio. As orientações seguintes destinam-se a apoiar as instituições na avaliação dos requerimentos, caso considerem que podem estar perante uma operação «de fachada».

Num processo relacionado com o domínio da fiscalidade (Processo C-73/06 *Planzer Luxembourg Sàrl* contra *Bundeszentralamt für Steuern*), o Tribunal de Justiça deliberou que se entende por «estabelecimento» o local onde são tomadas as decisões essenciais relativas à gestão global de uma empresa e onde são desenvolvidas as funções da sua administração central. O Tribunal de Justiça explicitou esta questão nos seguintes termos:

«A determinação do local da sede da atividade económica de uma sociedade implica a tomada em consideração de um conjunto de fatores, em cujo primeiro plano figuram a sua sede estatutária, o local da administração central, o local de reunião da direção da sociedade e o local, habitualmente idêntico, onde é decidida a política geral desta sociedade. Outros elementos, como o domicílio dos principais elementos da direção e o local de reunião das assembleias-gerais, o local onde são guardados os documentos administrativos e da contabilidade e onde se realizam de modo predominante as

atividades financeiras, nomeadamente bancárias, também podem entrar em linha de conta»[38].

Para complementar a definição no artigo 14. °, n.º 5-A, do Regulamento (CE) n.º 987/2009, a instituição do lugar de residência tendo por base a informação disponível ou em estreita cooperação com a instituição do Estado-Membro no qual o empregador tem a sua sede ou centro de atividades, pode ter em conta os seguintes critérios:

- O lugar onde a empresa tem a sua sede e a sua administração;
- Há quanto tempo a empresa está estabelecida no Estado-Membro;
- O número de funcionários administrativos que trabalham na sede em questão;
- O lugar onde se celebra a maioria dos contratos com os clientes;
- O gabinete que decide a política da empresa e as questões operacionais;
- O lugar onde as principais funções financeiras, incluindo as bancárias, estão localizadas;
- O lugar designado, nos termos dos regulamentos da UE, como responsável pela gestão e a conservação dos registos relacionados com o cumprimento das obrigações legais do setor específico em que a empresa exerce a sua atividade;
- O lugar onde os trabalhadores são recrutados.

Se, depois de considerarem os critérios acima descritos, as instituições ainda não conseguirem eliminar a possibilidade de a sede ser uma operação «de fachada», a pessoa interessada deve ficar sujeita à legislação do Estado-Membro onde o estabelecimento esteja situado e com o qual tenha a ligação mais próxima em termos de exercício da atividade por conta de outrem[39]. Esse estabelecimento é considerado como a sede ou domicílio da empresa que emprega a pessoa interessada para efeitos dos regulamentos.

Nessa determinação, importa não esquecer o requisito de que esse estabelecimento *empregue* realmente a pessoa interessada e que exista um vínculo orgânico entre os dois, na aceção da Parte I, ponto 4, do presente Guia.

8. Que procedimentos devem ser seguidos por uma pessoa que trabalhe em dois ou mais Estados-Membros?

Uma pessoa que trabalhe normalmente em dois ou mais Estados-Membros deve notificar essa situação à instituição designada do Estado-Membro onde reside[40]. Uma instituição de outro Estado-Membro que receba uma notificação por engano deve

[38] Processo C-73/06, *Planzer Luxembourg*, Coletânea [2007] p. I-5655, ponto 61.
[39] Ver também processo C-29/10 Koelzsch [2011], a aguardar publicação, pontos 42-45. No caso do transporte rodoviário, o Regulamento (CE) n.º 1071/2009, que estabelece regras comuns no que se refere aos requisitos a preencher para o exercício da atividade de transportador rodoviário e que revoga a Diretiva 96/26/CE (com efeitos a partir de 4 de dezembro de 2011) exige, entre outras coisas, que «empresas que exercem a atividade de transportador rodoviário devem dispor de um estabelecimento efetivo e estável num Estado-Membro». Isto implica ter instalações onde se conservem os principais documentos da empresa, os documentos contabilísticos, os documentos de gestão do pessoal, os documentos que contenham dados relativos aos tempos de condução e de repouso, e qualquer outro documento a que a autoridade competente deva poder ter acesso para verificar o preenchimento dos requisitos previstos no Regulamento (CE) n.º 1071/2009.
[40] Pode consultar-se uma lista das instituições de segurança social dos Estados-Membros no endereço http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/

transmitir essa notificação, sem demora, à instituição designada do Estado-Membro de residência da pessoa em causa. Caso exista uma divergência de opiniões entre as instituições de dois ou mais Estados-Membros sobre o local onde a pessoa interessada reside, esta questão deve ser primeiramente resolvida entre as instituições, utilizando o procedimento e os SEDs[41] pertinentes para determinar o Estado-Membro de residência.

A instituição designada do **Estado-Membro de residência** deve determinar qual o Estado-Membro cuja legislação é aplicável, tendo simultaneamente em conta os procedimentos descritos no presente Guia. Essa determinação deve ser feita sem demora, inicialmente a título provisório. A instituição do local de residência deve informar seguidamente as instituições designadas de cada um dos Estados-Membros onde é exercida uma atividade, e onde está localizada a sede ou domicílio do empregador, sobre a determinação efetuada, por meio dos SEDs adequados. A legislação aplicável torna-se definitiva se não for contestada no prazo de dois meses após as instituições designadas serem informadas da determinação pela instituição designada do Estado-Membro de residência.

Caso a legislação aplicável já tenha sido acordada entre os Estados-Membros em causa com base no artigo 16.º, n.º 4, do Regulamento (CE) n.º 987/2009, pode ser tomada uma decisão definitiva desde o início. Nessas circunstâncias, o requisito de emitir uma decisão provisória não é aplicável.

A instituição competente do Estado-Membro cuja legislação é determinada como sendo aplicável deve, sem demora, informar a pessoa interessada deste facto. A instituição pode utilizar, para o efeito, uma carta ou o documento portátil A1 (certificado que atesta a legislação aplicável[42]). Se a instituição competente emitir um documento portátil (DP) A1 para informar a pessoa acerca da legislação aplicável, poderá fazê-lo a título provisório ou a título definitivo. Se a instituição emitir um DP A1 para indicar que a determinação é provisória, deve emitir um novo DP A1 para a pessoa interessada, quando a determinação se tornar definitiva.

Uma instituição também pode optar por emitir imediatamente um DP A1 definitivo para informar a pessoa interessada. Contudo, se a competência deste Estado-Membro for contestada e a competência final diferir da inicialmente determinada pela instituição designada do Estado-Membro de residência, o documento DP A1 deve ser imediatamente retirado e substituído por um DP A1 emitido pelo Estado-Membro que tenha sido finalmente determinado como sendo competente. Podem encontrar-se mais informações sobre o DP A1 nas orientações sobre a utilização dos Documentos Portáteis[43].

Uma pessoa que trabalhe normalmente em dois ou mais Estados-Membros e que não notifique a instituição designada do Estado-Membro onde reside dessa situação será também objeto dos procedimentos previstos no artigo 16.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009, assim que a instituição do Estado-Membro de residência tomar conhecimento da situação dessa pessoa.

[41] SED = documento eletrónico estruturado (*structured electronic document*). Cf. artigo 4.º do Regulamento n.º 987/2009.
[42] Ver n.º 2 do artigo 19.º do Regulamento n.º 987/2009.
[43] Ver http://ec.europa.eu/social/

9. Qual é a situação dos trabalhadores por conta própria que exerçam normalmente uma atividade em dois ou mais Estados-Membros?

Existe uma regra especial aplicável àqueles que exercem normalmente uma atividade por conta própria em dois ou mais Estados-Membros, segundo a qual uma pessoa que se encontre nessa situação está sujeita à legislação:

- do Estado-Membro de residência, caso exerça uma parte substancial da sua atividade nesse Estado-Membro;
- do Estado-Membro em que o centro de interesses da sua atividade está situado, caso não resida num dos Estados-Membros onde exerce uma parte substancial da sua atividade.

Os critérios para avaliar uma parte substancial da atividade e o centro de interesses de uma pessoa são indicados nos pontos 11 e 13.

10. Quando se pode considerar que uma pessoa exerce normalmente uma atividade por conta própria em dois ou mais Estados-Membros?

Por pessoa que «normalmente exerça uma atividade por conta própria em dois ou mais Estados-Membros» entende-se, em particular, uma pessoa que exerça, simultaneamente ou em alternância, uma ou mais atividades por conta própria nos territórios de dois ou mais Estados-Membros. A natureza das atividades não tem influência nessa determinação. Contudo, as atividades marginais e secundárias insignificantes em termos de tempo e de rendimento económico não devem ser tidas em conta para a determinação da legislação aplicável com base no Título II do Regulamento (CE) n.º 883/2004[44]. Essas atividades continuam a ser relevantes para a aplicação da legislação nacional no domínio da segurança social; se a atividade marginal gerar um vínculo com a segurança social, as contribuições devem ser pagas no Estado-Membro competente relativamente ao rendimento global de todas as atividades.

É necessário não confundir os destacamentos temporários previstos no artigo 12.º, n.º 2, do Regulamento (CE) n.º 883/2004, com as disposições relativas a alguém que exerça uma atividade similar em dois ou mais Estados-Membros. No primeiro caso, a pessoa está a exercer uma atividade esporádica noutro Estado-Membro por um período limitado. No segundo caso, as atividades em diferentes Estados-Membros constituem uma parte normal da forma como o trabalhador por conta própria exerce a sua atividade.

11. Como se define «uma parte substancial da atividade por conta própria»?

[44] O artigo 14, n.º 5-B, do Regulamento (CE) n.º 987/2009 determina que as atividades marginais não são tidas em conta para efeitos da determinação da legislação aplicável nos termos do artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

Por «parte substancial da atividade por conta própria» exercida num Estado-Membro de residência entende-se uma parte quantitativamente substancial de todas as atividades do trabalhador por conta própria ali exercida, sem que seja necessariamente a maior parte dessas atividades.

Para determinar se uma parte substancial da atividade de um trabalhador por conta própria é exercida num Estado-Membro, **deve** ter-se em conta:

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

Se, no decurso de uma avaliação global, se constatar que pelo menos 25% dos critérios acima referidos estão preenchidos, trata-se de um indicador de que parte substancial de todas as atividades dessa pessoa é exercida no Estado-Membro de residência.

Embora seja obrigatório ter em conta estes critérios, esta lista não é exaustiva e há outros critérios que também podem ser tidos em consideração.

Exemplo:

O pedreiro X exerce atividades por conta própria na Hungria, país onde também reside. Às vezes, durante o fim de semana, presta igualmente serviços por conta própria a uma empresa agrícola na Áustria. X trabalha 5 dias por semana na Hungria e, no máximo, 2 dias por semana na Áustria. Exerce, assim, uma parte substancial das suas atividades na Hungria e a legislação húngara é aplicável

12. Que procedimentos deve um trabalhador por conta própria seguir caso trabalhe em dois ou mais Estados-Membros?

Os procedimentos a seguir para determinar a legislação aplicável a um trabalhador por conta própria que trabalhe em dois ou mais Estados-Membros são os mesmos que se aplicam a um trabalhador por conta de outrem e que foram descritos no ponto 8 supra. O trabalhador por conta própria deve contactar a instituição do Estado-Membro de residência em seu próprio nome.

13. Quais são os critérios aplicáveis para determinar onde está localizado o centro de interesse das atividades?

Se o interessado não residir num dos Estados-Membros onde exerce uma parte substancial da sua atividade, ficará sujeito à legislação do Estado-Membro onde está localizado o centro de interesse das suas atividades.

O centro de interesse das atividades deve ser determinado tomando em consideração todos os aspetos das atividades profissionais dessa pessoa, nomeadamente os seguintes critérios:

- A localidade onde estão situadas as instalações fixas e permanentes a partir das quais a pessoa interessada exerce as suas atividades;
- A natureza habitual ou a duração das atividades exercidas;
- O número de serviços prestados; e ainda
- A intenção da pessoa interessada, tal como decorre de todas as circunstâncias.

Para além dos critérios acima mencionados, ao determinar qual o Estado-Membro cuja legislação é aplicável, também se deve ter em conta a situação previsível para os próximos 12 meses civis. O desempenho anterior pode ser igualmente tomado em consideração, na medida em que proporcione um panorama suficientemente fiável da atividade do trabalhador por conta própria.

Exemplo:

A trabalhadora XY exerce uma atividade por conta própria. Exerce 60 % das suas atividades na Áustria, trabalhando também por conta própria na Eslováquia, onde despende os restantes 40 % do seu tempo de trabalho. Reside na Áustria. A legislação austríaca é aplicável, uma vez que XY exerce a parte substancial das suas atividades no Estado-Membro de residência.

O trabalhador Z exerce uma atividade por conta própria. Exerce uma parte desta atividade na Bélgica e outra parte nos Países Baixos. Reside na Alemanha. Não possui instalações fixas permanentes. Contudo, trabalha sobretudo nos Países Baixos e ganha a maior parte do seu rendimento nesse país. É sua intenção desenvolver a sua atividade nos Países Baixos e está prestes a adquirir instalações permanentes. Embora Z não exerça uma parte substancial da sua atividade nos Países Baixos, é sua intenção fazer dos Países Baixos o centro de interesse da sua atividade, o que é corroborado pelas circunstâncias e pelos seus planos futuros. Logo, Z está sujeito à legislação dos Países Baixos.

14. Qual é a situação em relação a uma pessoa que trabalhe por conta de outrem e por conta própria em diferentes Estados-Membros?

Uma pessoa que exerça normalmente uma atividade por conta de outrem e uma atividade por conta própria em diferentes Estados-Membros ficará sujeita à legislação do Estado-Membro onde exerce uma atividade por conta de outrem. Se, para além de trabalhar por conta própria, exercer uma atividade por conta de outrem em mais de um Estado-Membro, são aplicáveis os critérios constantes do artigo 13.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 883/2004, descritos no ponto 1 supra, para efeitos da determinação do Estado-Membro competente no tocante à atividade exercida enquanto trabalhador por conta de outrem.

Parte III: Determinação da residência

1. Em que circunstâncias a «residência» de uma pessoa é um fator importante ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 883/2004?

As regras de resolução de conflitos em matéria da legislação aplicável contidas no Regulamento (CE) n.º 883/2004 baseiam-se essencialmente no princípio *lex loci laboris*. Significa isto que, 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 económica é efetivamente exercida (artigo 11.º, n.º 3, alínea a), do Regulamento (CE) n.º 883/2004).

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

- uma pessoa não exerce uma atividade económica (por exemplo, pensionistas, crianças, estudantes), em conformidade com o artigo 11.º, n.º 3, alínea e), do Regulamento (CE) n.º 883/2004, ou
- uma pessoa exerce atividades económicas em dois ou mais Estados-Membros ou trabalha para vários empregadores (artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004)[45].

A «residência» tem também um papel muito importante enquanto regra de resolução de conflito em caso de possível cumulação de prestações:

Artigo 17.º: Direito a prestações por doença em espécie em caso de residência num Estado-Membro que não seja o Estado-Membro competente;
Artigo 23.º: Direito a prestações por doença em espécie para os titulares de pensões;
Artigo 58.º: Atribuição de um complemento;
Artigo 65.º: Direito a prestações de desemprego em caso de desempregados que residiam num Estado-Membro que não seja o Estado-Membro competente;
Artigo 67.º: Direito a prestações familiares para os familiares que residam noutro Estado-Membro;
Artigo 68.º: Regras de prioridade em caso de cumulação de direitos a prestações familiares;
Artigo 70.º: Prestações pecuniárias especiais de caráter não contributivo

2. Como é definido o termo «residência»?

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*, ao passo que estada indica uma residência *temporária*.

[45] A menos que outros elementos sejam decisivos ao abrigo do mesmo artigo.

O 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». 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»[46].

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[47].

Esta interpretação do termo «residência» tem um significado a nível da União[48], isto é, aplica-se *per definitionem* de forma idêntica a todas as prestações, para efeitos da aplicação do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e do Regulamento (CE) n.º 987/2009[49]. Tal significa que quando estes dois regulamentos referem a noção de «residência», aplica-se esta definição europeia, em especial a todas as disposições dos regulamentos destinadas a solucionar possíveis conflitos em matéria de legislação.

No entanto, dado que estes dois regulamentos 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. Quando estas condições complementares dizem respeito a períodos mínimos de residência, o artigo 6.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004 estabelece que os períodos cumpridos noutros Estados-Membros sejam, na medida do necessário, tidos em consideração.

Estas condições complementares podem também decorrer do facto de a legislação nacional impor uma obrigação de «residência» no Estado-Membro, em conformidade com a definição nacional de «residência». Uma definição nacional deste tipo poderia exigir menos ou mais critérios ou critérios diferentes, nomeadamente para a aquisição do direito a uma prestação, desde que esses critérios sejam também conformes com a legislação da UE[50].

O termo «estada»[51] caracteriza-se pelo seu caráter temporário e pela intenção da pessoa em causa de regressar ao seu local de residência logo que o objetivo inerente a essa estada esteja cumprido. Por conseguinte, «estada» exige a presença física da pessoa em questão fora do seu local habitual de residência.

[46] Processo C-90/97 *Swaddling* [1999] Col. I-1075, parágrafo 29.
[47] Processo C-76/76 *Di Paolo* [1977] Col. 315, parágrafos 17 a 20, e Processo C-102/91 *Knoch* [1992] Col. I-4341, parágrafos 21 e 23.
[48] Processo C-90/97 *Swaddling* [1999] Col. I-1075, parágrafo 28.
[49] O conceito de «residência» é o mesmo para efeitos da aplicação dos Regulamentos (CEE) n.º 1408/71 e n.º 574/72.
[50] No que respeita à introdução de um critério de direito de residência, ver Processo C-140/12 *Brey*, a aguardar publicação, e outra jurisprudência do Tribunal de Justiça a este respeito.
[51] Ou qualquer forma de presença num Estado-Membro que não aquele onde habitualmente reside.

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 único Estado-Membro[52], pode deduzir-se deste princípio que essa pessoa só pode ter um local de residência na aceção desses regulamentos[53].

Pode também deduzir-se que essa pessoa tem de ter um local de residência, sob pena de conflito negativo relativamente à legislação aplicável, situação esta que os regulamentos procuram evitar.

Este local de residência não tem necessariamente de se encontrar no âmbito territorial dos regulamentos, isto é, pode também estar situado num país terceiro (por exemplo, no caso de um representante comercial ou outro trabalhador itinerante com domicílio permanente num país terceiro que se desloque por motivos profissionais a diferentes Estados-Membros, mas regresse, nos intervalos dessas deslocações, ao seu país de origem[54]).

3. Critérios para determinar o local de residência

Retomando os critérios para determinar o local de residência na aceção do artigo 1.º, alínea j), do Regulamento (CE) n.º 883/2004 identificados pelo Tribunal de Justiça, o legislador, no artigo 11.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009, estabeleceu uma regra destinada a permitir a determinação do local de residência de uma pessoa «em caso de divergência entre as instituições de dois ou mais Estados-Membros». Este novo artigo visa fornecer um instrumento que garanta que seja sempre possível identificar um Estado-Membro como país de residência, em casos excecionais de desacordo entre duas instituições quanto a esta questão.

Para determinar o **centro de interesses** da pessoa em causa, estas instituições devem, em conformidade com o artigo 11.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 987/2009, realizar uma «avaliação global» de todos os elementos disponíveis relacionados com factos relevantes, que podem incluir, conforme o caso, vários critérios.

Os critérios para determinar a residência são explicitamente não exaustivos (como indicam os termos «em particular» usados pelo Tribunal de Justiça no processo *Swaddling*, e «podem incluir» do artigo 11.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009) e aplicam-se sempre que for necessário determinar o local de residência de uma pessoa:

- a sua situação familiar e os laços familiares;
- a duração e a continuidade da presença no território do Estado-Membro em causa[55];
- 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;
- o exercício de uma atividade não remunerada;
- no caso dos estudantes, a fonte de rendimentos;
- situação relativa à habitação, em especial a sua natureza permanente;

[52] Artigo 11.º, n.º 1, do Regulamento n.º 883/2004.
[53] Processo C-589/10 *Wencel*, a aguardar publicação, parágrafos 43 a 51.
[54] Processo C-13/73 *Hakenberg* [1973] Col. I-935, parágrafos 29 a 32.
[55] Não é, no entanto, possível exigir um determinado período mínimo de residência, Processo C-90/97 *Swaddling* [1999] Col. I-1075, parágrafo 30.

- o Estado-Membro em que a pessoa é considerada residente para efeitos fiscais;
- os motivos da mudança;
- e a vontade, tal como resulta de todas as circunstâncias.

Estes critérios operam a distinção entre 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. Todos estes elementos, são critérios puramente factuais, isto é, devem ser avaliados independentemente da sua legalidade (por exemplo, a natureza e as características específicas de uma atividade remunerada desempenham também um papel importante em caso de emprego ilegal).

A vontade da pessoa em causa deve ser avaliada «tal como se revela a partir de tais factos e circunstâncias». Significa isto que 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.

Quando se aplica o artigo 11.º do Regulamento (CE) n.º 987/2009, isto é, em casos de divergência de opiniões entre as instituições de dois ou mais Estados-Membros quanto à determinação da residência de uma pessoa, o número 2 do mesmo artigo estabelece que a vontade da pessoa em causa é determinante, ou seja, quando a consideração dos vários critérios assentes em factos relevantes não conduz a uma solução clara.

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.

Os elementos ou critérios para determinar a residência acima identificados não são exaustivos. Só se aplicam «conforme o caso», o que quer dizer que nem todos os critérios podem ser usados em todas as situações. Decorrem da jurisprudência pertinente do Tribunal de Justiça e do artigo 11.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 987/2009, mas outros critérios podem também ser importantes.

Muitas vezes, as instituições limitam-se a partir do princípio de que o local de residência de uma pessoa corresponde àquele onde essa pessoa 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.

Se é verdade que os diferentes critérios identificados pelo Tribunal de Justiça e referidos no artigo 11.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 987/2009 nem sempre têm o mesmo peso ou importância, não existe, por outro lado, qualquer hierarquia entre eles. Não 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.

4. Exemplos típicos em que pode ser difícil determinar o local de residência

O local de residência de uma pessoa pode ser particularmente difícil de determinar em dois tipos de situações:

a) 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

b) 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).

Os **exemplos** que se seguem só visam fornecer certas orientações e explicações complementares em algumas situações simplificadas. Não dispensam a instituição em causa de apreciar cada caso individual, em função das suas características e circunstâncias específicas.

Os exemplos visam chamar a atenção para características específicas que podem ser comuns a vários casos, ainda que a maioria dos casos concretos não apresente apenas uma delas. Dão ainda uma indicação de como ponderar essas especificidades para fins de determinação de residência. No entanto, os exemplos apresentados não comportam qualquer avaliação ou conclusão quanto à legislação nacional aplicável numa situação específica ou ao país que deve ser responsável pelo pagamento das prestações.

Ilustram o raciocínio suscetível de conduzir a uma solução específica com base nas informações disponíveis, mas não excluem que uma avaliação global de todos os factos e circunstâncias relevantes possa conduzir a resultados distintos, resultantes de aspetos diferentes ou complementares de um determinado caso. Importa também notar que os exemplos descrevem a situação num dado momento e que a apreciação de residência pode divergir se a situação prevalecer por um período mais longo ou se as circunstâncias evoluírem com o tempo.

4.1. Trabalhadores Fronteiriços

O trabalhador A é um cidadão belga que reside com a sua mulher e dois filhos na Bélgica. Trabalha em França, onde tem alugado um apartamento. Normalmente, regressa a casa todos os fins de semana.

<u>Apreciação</u>
O trabalhador A passa a maior parte do tempo em França, 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 na Bélgica. Mantém laços estreitos com a sua família e com o domicílio familiar, ao qual regressa regularmente nos fins de semana. Tal mostra

que ele pretende ficar em França apenas temporariamente e só enquanto tal for necessário por motivos ligados ao seu emprego.

Conclusão
Uma vez que A pretende ficar em França apenas temporariamente e mantém, durante esse período, fortes laços com a sua família na Bélgica, o seu principal centro de interesse e, como tal, o seu local de residência habitual é na Bélgica. A é um típico trabalhador fronteiriço na aceção do artigo 1.º, alínea f), do Regulamento (CE) n.º 883/2004[56].

4.2. Trabalhadores sazonais

O trabalhador B é um estudante polaco que, entre o Natal e Abril, trabalha como empregado de mesa num hotel de uma estância de esqui, na Áustria. Durante esse tempo, dorme num pequeno quarto do hotel onde trabalha. Após esse período, pretende regressar à Polónia para casa dos seus pais.

Apreciação
Contrariamente ao exemplo anterior, o trabalhador B não regressa regularmente ao seu país de origem durante o período de emprego sazonal. No entanto, a sua situação em termos de habitação na Áustria indica claramente que não tem intenções de aí residir em permanência. A sua permanência na Áustria deve-se apenas ao emprego que ocupa. Não tem um emprego permanente estável, mas apenas um contrato de trabalho por período limitado. Também a sua intenção de regressar ao seu país de origem após o termo do vínculo contratual, que é apoiada pelas circunstâncias factuais e as suas condições de trabalho e habitação, indica que sempre manteve a sua residência habitual na Polónia.

Conclusão
Tal como a maioria dos trabalhadores sazonais, o trabalhador B só temporariamente fica no seu país de emprego e, como tal, mantém residência no seu país de origem durante o período de emprego sazonal.

4.3. Trabalhadores destacados (A)

O trabalhador C reside em França com a sua família. É destacado pelo seu empregador por dois anos na Bélgica. Durante as férias, regressa a França para aí ver a sua família. De acordo com a convenção em matéria de tributação entre França e Bélgica, paga o imposto sobre o rendimento em França unicamente nos seis meses iniciais e, após esse período, na Bélgica. Após o termo do seu emprego na Bélgica, pretende regressar ao domicílio familiar em França.

Apreciação
O destacamento é limitado no tempo e, por conseguinte, temporário pela sua própria natureza. Também o facto de a família de C continuar a residir em França durante o período do destacamento indica que mantém o seu local de residência habitual no seu país de origem durante esse período.

[56] Processo C-76/76 *Di Paolo* [1977] Col. 315, parágrafos 17 a 20.

Tal não se altera pelo facto de as convenções em matéria de tributação preverem, como regra geral, que os impostos sejam pagos no país de origem unicamente nos primeiros seis meses do destacamento e no país de emprego após esse período.

Conclusão
O trabalhador C reside no seu país de origem (França) também durante o período de destacamento.

4.4. Trabalhadores destacados (B)

O trabalhador D reside em França com a sua família. É destacado pelo seu empregador por dois anos na Bélgica. Aluga a sua casa em França a outra família e desloca-se com os seus familiares para o seu local de emprego na Bélgica.

Apreciação
Contrariamente ao exemplo anterior, D muda-se com a sua família para o novo país de emprego durante o período de destacamento. Porque alugou a sua casa em França a outra família, não regressará a casa numa base regular.

Conclusão
Tanto a situação familiar como a situação de emprego do trabalhador D indicam que transferiu efetivamente o seu centro de interesse para a Bélgica e aí reside durante o período de destacamento.

4.5. Estudantes (A)

E é estudante. Os seus pais vivem na Bélgica, mas ele prossegue os seus estudos em Paris, onde alugou um pequeno apartamento. Os seus estudos são financiados pelos pais. Todos os fins de semana, regressa a casa dos pais.

Apreciação
Os estudos de E constituem uma atividade não remunerada, que é um dos elementos enumerados no artigo 11.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 987/2009. Por outro lado, os seus estudos são financiados pelos pais, dos quais ele ainda depende. No caso de estudantes, a fonte do rendimento foi incluída no artigo 11.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 987/2009 como critério específico a ter em conta.

Conclusão
O facto de E regressar regularmente a casa dos pais todos os fins de semana e ser ainda por estes mantido financeiramente, que pagam também os seus estudos, indica claramente que o seu local de residência habitual continua a ser na Bélgica, onde residem os pais.

4.6. Estudantes (B)

F é estudante. Os seus pais vivem na Bélgica, mas ele prossegue a totalidade dos seus estudos em França, onde alugou um pequeno apartamento. Tem direito a uma bolsa em França, que cobre todas as suas despesas. Passa a maioria dos fins de semana em França com os amigos.

Apreciação
Nesta situação, a maioria dos elementos referidos no artigo 11.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 987/2009 (atividade não remunerada, fonte de rendimento, situação relativa à habitação) deixam presumir que F mudou o seu centro de interesses para França.

Conclusão
Uma vez que F vive em França de forma independente, pode ser considerado como sendo aí residente.

4.7. Pensionistas (A)

O Sr. G é um pensionista alemão. Na Alemanha, é proprietário de uma casa com jardim. Passou a maioria das suas férias com a sua mulher em Espanha. Após se ter reformado, compram um pequeno apartamento numa estância de verão em Espanha onde haviam passado a maioria das suas férias. Agora vivem metade do ano no apartamento em Espanha e a outra metade na sua casa na Alemanha.

Apreciação
Neste caso, nem a duração e a continuidade da presença na Alemanha ou Espanha nem a situação familiar fornecem uma resposta clara. Poderia partir-se do princípio de que o Sr. G muda o seu local de residência de seis em seis meses, mas deve evitar-se o pressuposto de dois locais de residência em alternância no decurso de um ano.

O facto de o Sr. G e a sua mulher serem proprietários da sua casa na Alemanha e de terem apenas um pequeno apartamento em Espanha, de serem cidadãos alemães, de terem passado a maior parte da sua vida ativa na Alemanha e de usufruírem (unicamente) de uma pensão ao abrigo do regime alemão deixam presumir que mantêm os seus laços mais fortes, isto é, o principal centro dos seus interesses pessoais, sociais e económicos, na Alemanha, mesmo nos períodos que passam em Espanha.

Conclusão
O Sr. G e a sua mulher continuam a residir na Alemanha, mesmo durante os períodos em que vivem em Espanha.

4.8. Pensionistas (B)

O Sr. H, cidadão britânico, decide instalar-se em Portugal com a sua mulher para a sua reforma. Compra uma casa em Portugal, mas mantém a sua casa no Reino Unido, que é agora habitada pela família da sua filha. No entanto, não consideram a nova casa em Portugal como a sua «residência» e partem do pressuposto de que esta é ainda no Reino Unido.

Apreciação
Contrariamente ao caso anterior, o Sr. H e a sua mulher passam a maior parte do tempo em Portugal. Ainda são proprietários de uma casa no Reino Unido, mas esta é habitada pela família dos seus filhos. Ainda mantém alguns laços culturais e económicos com o Reino Unido onde cresceram, onde passaram a maior parte da sua

vida ativa e onde beneficiam da sua pensão, mas prevalece o facto de terem mudado efetiva e inteiramente a sua casa para Portugal.

Conclusão
Ainda que considerem o contrário, o Sr. H e a sua mulher terão de ser considerados como residentes em Portugal.

4.9. Pessoas inativas, altamente móveis (A)

O Sr. I é solteiro e está desempregado. À procura de emprego, deixa a casa da sua família e parte para outro Estado-Membro onde não tem domicílio legal nem emprego estável, pernoitando no apartamento de um amigo. Tenta ganhar a vida como música de rua.

Apreciação
I não tem laços sociais e económicos estreitos com o Estado-Membro onde agora vive. Também não tem um domicílio ou endereço fixo nesse país. Por conseguinte, pode presumir-se que ainda mantém a sua residência no local onde vive a sua família, que é o elemento mais estável na sua situação.

Conclusão
O Sr. I mantém residência no seu país de origem durante a sua estada num outro Estado-Membro.

4.10. Pessoas inativas, altamente móveis (B)

O Sr. J é solteiro e está desempregado. À procura de emprego, termina o contrato de arrendamento do seu apartamento no seu país de origem e desloca-se para outro Estado-Membro, levando todos os seus pertences. Não mantém domicílio no seu país de origem e declara não ter intenção de regressar.

Apreciação
J não tem laços sociais e económicos estreitos com o Estado-Membro onde agora vive. Também não tem um domicílio ou endereço fixo nesse país. No entanto, cortou completamente os laços com o seu país de origem e deixou de ter aí o seu local de residência habitual. A declaração da sua intenção é, pois, apoiada por circunstâncias factuais.

Conclusão
Ainda que o Sr. J possa considerar a sua estada atual no apartamento de um amigo como uma solução apenas «temporária», este deve ser considerado como o seu local de residência habitual na aceção do artigo 11.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 883/2004, na medida em que não mantém qualquer laço ou ligação estreita com outro local e, como tal, não pode ser considerado como residente noutro país.

Parte IV: Disposições transitórias

1. Existem disposições especiais nos casos em que tenha já sido determinada a legislação aplicável em conformidade com o Regulamento (CEE) n.º 1408/71, ou com o Regulamento (CE) n.º 883/2004 antes de 28 de junho de 2012?

Os artigos n.º 87, n.º 8, e 87.º-A do Regulamento (CE) n.º 883/2004 dispõem que, se em consequência do novo regulamento, uma pessoa estiver sujeita à legislação de um Estado-Membro que não a que foi determinada em conformidade com o Regulamento (CEE) n.º 1408/71, ou com o Regulamento (CE) n.º 883/2004, tal como aplicável até 28 de junho de 2012, a decisão anterior continua a aplicar-se enquanto a situação relevante se mantiver inalterada.

O primeiro requisito para a aplicação dos artigos 87.º, n.º 8, e 87.º-A é o de que, em consequência da entrada em vigor do Regulamento (CE) n.º 883/2004 ou do Regulamento (CE) n.º 465/2012, uma pessoa fique sujeita à legislação de um Estado-Membro que não a já determinada em conformidade com o Título II do Regulamento (CEE) n.º 1408/71[57] ou com o Título II do Regulamento (CE) n.º 883/2004 até 28 de junho de 2012.

O segundo requisito dos artigos 87.º, n.º 8, e 87.º-A é o de que a situação relevante se mantenha inalterada.

Esta disposição visa prevenir a ocorrência de muitas mudanças da legislação aplicável na transição para o novo regulamento e permitir ao interessado uma «aterragem suave» no que respeita à legislação aplicável se houver discrepâncias entre a legislação aplicável (Estado-Membro competente) ao abrigo do Regulamento (CEE) n.º 1408/71 ou da redação anterior do Regulamento (CE) n.º 883/2004do e a legislação aplicável ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 883/2004, alterado.

O debate na Comissão Administrativa demonstrou a necessidade de as instituições designadas estabelecerem regras simples e de as aplicarem de forma coerente, para que os critérios utilizados sejam percecionados como justos, funcionais e transparentes.

Nos termos do Regulamento (CEE) n.º 1408/71, a instituição designada do Estado-Membro competente deve emitir um certificado à pessoa interessada, declarando que ela está sujeita à sua legislação (artigo 12.º-A do Regulamento (CEE) n.º 574/72)[58]. Nos termos do Regulamento (CE) n.º 883/2004, a instituição designada do Estado-Membro competente informa igualmente a pessoa interessada e fornece, a pedido, um certificado relativo à legislação aplicável (artigos 16.º, n.º 5, e 19.º, n.º 2, do

[57] A Comissão Administrativa decidiu que o artigo 87.º, n.º 8, do Regulamento (CE) n.º 883/2004 também é aplicável aos barqueiros do Reno, cuja legislação aplicável fora anteriormente determinada em conformidade com o artigo 7.º, n.º 2, do Regulamento (CEE) n.º 1408/71.

[58] Regulamento (CEE) n.º 574/72 do Conselho, de 21 de março de 1972, que estabelece as modalidades de aplicação do Regulamento (CEE) n.º 1408/71 relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados e suas famílias que se deslocam no interior da Comunidade, JO L 74 de 27.3.1972, p.1.

Regulamento (CE) n.º 987/2009). Como o último Estado-Membro competente determinado em conformidade com o Regulamento (CEE) n.º 1408/71 e que emitiu o certificado relativo à legislação aplicável está em melhores condições para verificar se a situação permanece inalterada após a entrada em vigor do Regulamento (CE) n.º 883/2004, **foi acordado o seguinte**:

- Se necessário, o último Estado-Membro competente determinado em conformidade com o Regulamento (CEE) n.º 1408/71 ou o Regulamento (CE) n.º 883/2004 e que emitiu o certificado relativo à legislação aplicável (formulários E101, DP A1) avalia se a situação relevante permanece inalterada e, se for esse o caso, emite um novo certificado (Documento portátil A1).

Uma alteração da situação relevante refere-se à situação de facto da pessoa interessada, a qual foi decisiva para a última determinação da legislação aplicável em conformidade com o Regulamento (CEE) n.º 1408/71 ou com a redação anterior do Título II do Regulamento (CE) n.º 883/2004. **Por conseguinte:**

- Nos termos dos artigos 87.º, n.º 8, e 87.º-A do Regulamento (CE) n.º 883/2004, uma alteração da «situação relevante» significa que, após a entrada em vigor do Regulamento (CE) n.º 883/2004 ou das suas posteriores alterações, a situação factual relevante para a determinação da legislação aplicável nos termos das disposições anteriores do Título II do Regulamento (CEE) n.º 1408/71 ou do Regulamento (CEE) n.º 883/2004 sofreu alterações, e que estas alterações levam a que o interessado fique sujeito à legislação de um Estado-Membro que não o determinado pela última vez ao abrigo do Título II do Regulamento (CEE) n.º 1408/71 ou do Regulamento (CEE) n.º 883/2004.

- Em regra, um novo emprego, na aceção de uma mudança de empregador, a cessação de um dos empregos ou da mudança de residência a nível transfronteiriço constituem sempre uma alteração da situação relevante. Nos casos em que haja divergência de opiniões, as instituições envolvidas devem procurar uma solução comum.

- A caducidade de um certificado relativo à legislação aplicável (formulário E101, Documento portátil A1)
não é considerada como uma alteração da «situação relevante».

- Uma pessoa que deseje ficar sujeita à legislação do Estado-Membro que seria aplicável nos termos do Regulamento (CE) n.º 883/2004, alterado, deve apresentar um pedido nesse sentido, em conformidade com o artigo 87.º, n.º 8, ou 87.º-A deste regulamento, à instituição designada desse Estado-Membro ou à instituição designada do Estado-Membro de residência, caso exerça uma atividade em dois ou mais Estados-Membros.

Exemplo 1:

A partir de 1 de janeiro de 2010, um residente em França exerce uma atividade por conta de outrem para um único empregador em França e em Espanha, país onde o empregador tem a sua sede. Em França exerce apenas 15% da atividade. A França é o Estado-Membro competente, segundo o artigo 14.º, n.º 2, alínea b), subalínea i), do

Regulamento (CEE) n.º 1408/71, mas não o é de acordo com o artigo 13.º, n.º 1, alínea a), do Regulamento (CE) n.º 883/2004. Isto significa que o artigo 87.º, n.º 8, é aplicável e que a pessoa continua a estar coberta pela legislação francesa após a entrada em vigor do Regulamento (CE) n.º 883/2004, a menos que opte pela legislação espanhola ao abrigo do artigo 87.º , n.º 8, desse mesmo regulamento.

Exemplo 2:

Um piloto residente na Alemanha trabalha desde 2009 para uma companhia aérea com sede na Irlanda. A sua base é o Luxemburgo. Em conformidade com o Regulamento (CEE) n.º 1408/71, não exerce a sua atividade preponderantemente na Alemanha, pelo que o Estado-Membro competente é a Irlanda. No entanto, exerceu, a partir de 1 de maio de 2010, uma parte substancial da sua atividade profissional na Alemanha, na aceção do Regulamento (CE) n.º 883/2004. Em aplicação do artigo 87.º, n.º 8, do Regulamento (CE) n.º 883/2004, o piloto pode continuar a ser abrangido pela legislação determinada pela última vez, ao abrigo do Título II do Regulamento (CEE) n.º 1408/71 (neste caso, a da Irlanda). Em aplicação do artigo 87.º-A do Regulamento (CE) n.º 883/2004, o piloto pode continuar a ser coberto pela legislação de segurança social irlandesa até 27 de junho de 2022[59], apesar de ter a sua sede no Luxemburgo, desde que a situação relevante se mantenha inalterada.

Os Regulamentos (CE) n.º 883/2004 e n.º 987/2009 são aplicáveis à Suíça desde 1 de abril de 2012 e à Islândia, ao Liechtenstein e à Noruega desde 1 de junho de 2012. Como o período transitório constitui uma cláusula de proteção e visa impedir mudanças da legislação aplicável à data de entrada em vigor das novas regras sobre a legislação aplicável, o artigo 87.º é aplicado, por analogia, pela totalidade do período de 10 anos. Significa isto que período transitório de 10 anos expirará em relação à Suíça em 31 de março de 2022 e em relação à Islândia, ao Liechtenstein e à Noruega em 31 de maio de 2022.

As alterações introduzidas pelo Regulamento (CE) n.º 465/2012, por exemplo, a noção de «base», enquanto elemento decisivo para a determinação da legislação aplicável às tripulações de voo e de cabina, são aplicáveis em relação à Islândia, ao Liechtenstein e à Noruega desde 2 de fevereiro de 2013.

Para os nacionais de países terceiros, o Regulamento (CE) n.º 1231/2010 entrou em vigor em 1 de janeiro de 2011, pelo que o período de transição previsto no artigo 87.º, n.º 8, do Regulamento (CE) n.º 883/2004 expira em 31 de dezembro de 2020 e o período previsto no artigo 87.º-A em 27 de junho de 2022.

2. A partir de que data a legislação aplicável produz efeitos, caso uma pessoa sujeita às disposições transitórias peça para ser avaliada ao abrigo das novas disposições do Regulamento (CE) n.º 883/2004?

[59] 10 anos a contar da data de entrada em vigor do Regulamento (CE) n.º 465/2012.

Como já referido, uma pessoa cuja legislação aplicável tenha sido determinada em conformidade com o Regulamento (CE) n.º 1408/71, ou nos termos do Regulamento (CE) 883/2004 até 28 de junho de 2012, pode pedir para ficar sujeita à legislação aplicável nos termos do Regulamento (CE) n.º 883/2004. No que respeita à transição entre os Regulamentos (CE) n.º 1408/71 e n.º 883/2004, se a pessoa apresentar o seu pedido até 31 de julho de 2010, a alteração na legislação aplicável deve produzir efeitos a partir de 1 de maio de 2010, isto é, da data em que os novos Regulamentos se tornaram aplicáveis. Caso o pedido tenha sido recebido após 31 de julho de 2010, isto é, mais de três meses após a entrada em vigor dos novos regulamentos, qualquer decisão tomada produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da apresentação do pedido.

No que respeita à transição entre o Regulamento (CE) n.º 883/2004 e o Regulamento (CE) n.º 465/2012 alterado, considera-se que os pedidos apresentados até 29 de setembro de 2012 produzem efeitos em 28 de junho de 2012. Os pedidos apresentados após 29 de setembro de 2012 produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua apresentação.