

TRABALHAR NO ESTRANGEIRO

INFORME-SE ANTES DE PARTIR



Autores

Direção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas
Instituto da Segurança Social, I.P.
Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.
Autoridade para as Condições do Trabalho
Autoridade Tributária e Aduaneira

Design

Instituto da Segurança Social, I.P.
DAPO - Centro Gráfico do Sul

Tiragem

50.000 exemplares
junho 2012

Depósito Legal

TRABALHAR
NO
ESTRANGEIRO



ÍNDICE

TRABALHAR NO ESTRANGEIRO.....	7
1. PROCURAR E CANDIDATAR-SE A EMPREGO	8
1.1. Na UE/EEE e Suíça	10
1.2. Em países terceiros.....	10
2. DIFERENTES FORMAS DE TRABALHO NO ESTRANGEIRO	11
2.1. Por contratação direta de empresa localizada no estrangeiro	11
2.2. Por destacamento	12
2.2.1. Formas de destacamento	12
2.2.2. Direitos do trabalhador destacado	15
2.2.2.1. Condições gerais	15
2.2.2.2. Condições especiais	16
2.2.2.3. Trabalho temporário	16
2.2.2.4. Cedência ocasional de trabalhadores	18
2.3. Através de Agência Privada de Colocação.....	19
2.4. Por conta própria	19
3. CONHECIMENTOS LINGUÍSTICOS	20
4. PROFISSÕES REGULAMENTADAS.....	21
5. SEGURANÇA SOCIAL E ACESSO A CUIDADOS DE SAÚDE	22
5.1. Acesso a cuidados de saúde na UE/EEE e Suíça	22
5.2. Acesso a cuidados de saúde em países terceiros.....	27
5.3. Manutenção das prestações de desemprego a desempregados que se desloquem para procurar emprego num país da UE/EEE e Suíça,	35
6. IMPOSTOS	37
7. FORMALIDADES LEGAIS E ADMINISTRATIVAS	39
7.1. Na UE/EEE e Suíça	39
7.2. Em países terceiros.....	40
8. OUTROS CUIDADOS A TER.....	40
9. CONTACTOS ÚTEIS	42



TRABALHAR NO ESTRANGEIRO

Trabalhar noutro país, por um período curto ou por um período mais longo, pode significar uma melhoria nas suas condições de vida, mas existem alguns desafios para os quais tem que se preparar de forma adequada. A adaptação a uma nova cultura, uma língua talvez desconhecida, a distância de Portugal, da sua família e da rede de amigos ou o contacto com regimes de impostos e proteção social ou com sistemas de saúde e de ensino organizados de forma diferente, face à realidade portuguesa, são apenas algumas das dimensões a ponderar aquando da sua tomada de decisão – também em relação ao país pelo qual vai optar. A melhor forma de se preparar é, pois, adquirir uma boa informação sobre o(s) país(es) da sua preferência.

Leia atentamente esta brochura antes de fazer as suas escolhas.

1. PROCURAR E CANDIDATAR-SE A EMPREGO

Existem diversos serviços, instrumentos de divulgação e plataformas de informação *online*, disponibilizados por entidades públicas oficiais ou por serviços privados de emprego, sobre oportunidades de emprego, quer na Europa, quer em países terceiros.

Inicie a sua procura pelo(s) país(es), ou região(ões) do mundo onde pretende trabalhar. Tenha em consideração os seus conhecimentos linguísticos, as suas afinidades culturais, a distância / acessibilidade a Portugal, a presença nesse(s) país(es) de familiares e/ou amigos, ou comunidades portuguesas. Numa fase de integração é importante ter uma rede de apoio.

Consulte toda a informação disponível, nomeadamente sobre as condições de vida e trabalho nesse(s) país(es) e sobre a situação e tendência do respetivo mercado de trabalho, em particular na área profissional em que pretende trabalhar. Verifique, por exemplo, se na área profissional que pretende se regista um elevado nível de desemprego.

Pode ainda:

- consultar o NETemprego (www.netemprego.gov.pt) - ofertas de emprego fora de Portugal e/ou dirigir-se a um Centro de Emprego ou Delegação Regional do Instituto do Emprego e Formação Profissional, para consultar e candidatar-se a oportunidades de emprego em divulgação para outros países;
- recorrer a um dos Conselheiros EURES em Portugal (contactos em www.iefp.pt/eures) para aconselhamento na otimização das suas pesquisas e candidaturas a emprego, a nível europeu;
- participar em apresentações de empresas, eventos de recrutamento, *workshops* e feiras de emprego de âmbito europeu e internacional realizadas em Portugal.

ALERTA!

Tenha particular atenção às seguintes situações:

- pedido de pagamento de serviços (cauções, exames médicos ou tratamento de documentação), em qualquer processo de recrutamento para fora do país e/ou na inscrição em bolsas de emprego *online*;
- *e-mails* falsos e/ou de origem desconhecida, com propostas de emprego apelativas, muitas vezes com a menção a uma empresa conhecida e/ou a um serviço ou portal de emprego existente, que solicitem dados de identificação irrelevantes para o trabalho a desempenhar, dados de cartões de crédito ou de contas bancárias;
- propostas de emprego à distância que consistam no envio ou receção de dinheiro e/ou na utilização da sua conta bancária.

Verifique:

- a constituição legal da empresa, eventuais licenciamentos e a sua prática conhecida no mercado;
- informação sobre a empresa junto dos serviços públicos de emprego ou do serviço EURES no país de alegado estabelecimento;
- notícias publicadas nos meios de comunicação social sobre a empresa;
- situações de reporte de fraude sobre a empresa ou sobre mensagens eletrónicas falsas em *sites* como o <http://www.fakechecks.org> ou <http://antifraudintl.org>;

Conforme pretenda procurar emprego na UE/EEE e Suíça ou em países terceiros, deve ainda:

1.1 Na UE/EEE e Suíça*

- consultar o Portal Europeu para a Mobilidade dos Trabalhadores: www.eures.europa.eu, que divulga oportunidades de emprego para 31 países europeus;
- procurar aconselhamento junto do Conselheiro EURES mais próximo (contactos em www.iefp.pt/eures);
- consultar regularmente o *website* do EURES Portugal (www.iefp.pt/eures) para informação sobre eventos (como os Dias Europeus do Emprego) e ações e projetos de recrutamento nos países da sua preferência e/ou na sua área profissional.

1.2 Em países terceiros

- contactar as respetivas Embaixadas, Consulados e/ou Câmaras de Comércio e Indústria bilaterais, e/ou consultar os seus *websites*;
- contactar o Instituto do Emprego e Formação Profissional (serviços regionais ou centrais) para informação sobre eventuais oportunidades de emprego em divulgação e o mesmo Instituto ou a Direção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas para informação sobre as condições de vida e trabalho nos principais países de destino dos portugueses.

(* União Europeia: Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Polónia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Roménia, Suécia.
Espaço Económico Europeu: os 27 Estados-Membros da UE, a Islândia, o Liechtenstein e a Noruega.

2. DIFERENTES FORMAS DE TRABALHO NO ESTRANGEIRO

É importante que o tipo de relação estabelecida seja clara, porque permite determinar quais as condições de trabalho a que o trabalhador tem direito.

O cidadão português pode ir trabalhar para o estrangeiro por diversas formas:

- por contratação direta de empresa localizada no estrangeiro;
- por destacamento;
- através de uma agência privada de colocação;
- por conta própria.

2.1 Por contratação direta de empresa localizada no estrangeiro

O trabalhador pode trabalhar no estrangeiro quando for contratado diretamente por uma empresa localizada ou sediada em qualquer outro país, sem recurso a intermediários.

Exemplo:

O Manuel candidatou-se a um lugar de soldador na empresa H, na Holanda, que o contratou.

Cuidados a ter antes de assinar o contrato de trabalho

Deve recolher informação sobre:

1. se a empresa está legalmente constituída: junto das Embaixadas e Consulados acreditados em Portugal - <http://www.portugal.gov.pt/media/442786/livro-do-corpo-diplomatico.pdf>
2. o empregador;
3. o local de trabalho;
4. a forma legal de contratação no país de destino;
5. o valor, periodicidade e forma (meio) de pagamento da retribuição;

6. a existência de valores estabelecidos como retribuição mínima nacional ou sectorial;
7. o reconhecimento prévio da profissão ou obtenção de documento específico de entidade representativa da profissão que condicione o seu exercício;
8. o período normal de trabalho (número de horas que o trabalhador se obriga a prestar) diário e semanal;
9. o horário de trabalho;
10. o seguro de acidentes de trabalho;
11. as condições de proteção social (nomeadamente quanto a situações de desemprego e doença).

2.2 Por destacamento

O destacamento abrange todas as situações em que um trabalhador vai trabalhar por conta de um dado empregador e por um período de tempo limitado, para o território de outro Estado diferente daquele em que habitualmente exerce a sua atividade. O empregador deve comunicar, com cinco dias de antecedência, à Autoridade para as Condições do Trabalho, a identidade dos trabalhadores a destacar para o estrangeiro, o utilizador, o local de trabalho, o início e fim previsível da deslocação.

2.2.1 Formas de destacamento

O destacamento de trabalhadores abrange as seguintes formas:

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

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

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

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

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

Exemplo:

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

c) Destacamento em regime de cedência ocasional

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

Exemplo:

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

d) Destacamento em regime de trabalho temporário

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

Exemplo:

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

Antes de ir para o Estado para onde foi destacado, deve obter um **documento portátil/formulário (A1** relativamente aos Estados da UE/EEE e Suíça ou o formulário adequado para os demais Estados com os quais Portugal tenha celebrado uma convenção internacional de segurança social), que atesta que está abrangido pela legislação portuguesa. Este documento pode ser obtido por si ou pela sua entidade patronal.

Deveres do empregador ou do trabalhador:

Requerer à instituição competente a emissão de certificado comprovativo de que o trabalhador por conta de outrem/por conta própria continua sujeito à legislação que o vem enquadrando.

Deveres do empregador:

Solicitar o consentimento para a situação de destacamento junto da instituição competente definida pelo Estado-Membro.

Deveres do trabalhador:

Ser portador do documento emitido pela instituição de segurança social que atesta que continua sujeito à legislação portuguesa.

Para emissão do documento portátil/formulário da legislação a que o trabalhador se encontra sujeito, são instituições competentes:

- Portugal Continental:

Qualquer Centro Distrital do Instituto da Segurança Social, I.P. ou Serviço Local e Lojas do Cidadão.

- Região Autónoma dos Açores:

Os serviços do Instituto para o Desenvolvimento Social do Açores.

- Região Autónoma da Madeira:

O Centro de Segurança Social da Madeira.

2.2.2 Direitos do trabalhador destacado

2.2.2.1 Condições gerais

O trabalhador português destacado no estrangeiro tem direito às mesmas condições de trabalho dos nacionais do país de destino, se estas forem mais favoráveis, nomeadamente no que diz respeito ao salário, ao horário de trabalho, a horas suplementares, a férias, à segurança e saúde no trabalho, à proteção na parentalidade e à igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

Se no Estado de destino, os direitos dos trabalhadores forem menos favoráveis que os direitos vigentes em Portugal, o trabalhador tem direito às condições de trabalho existentes em Portugal, nomeadamente:

- aos limites máximos dos períodos de trabalho e períodos mínimos de intervalos de descanso diário e semanal;
- à duração mínima das férias anuais remuneradas;
- às retribuições mínimas (previstas no instrumento de regulamentação coletiva aplicável);
- à segurança e saúde no trabalho;
- à proteção das mulheres grávidas, puérperas e lactantes;
- à proteção de trabalho de menores;
- à não discriminação, incluindo igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

Assim, deve informar-se sobre o que dispõe a legislação do Estado para onde vai ser destacado, designadamente no que respeita às matérias referidas no parágrafo anterior. O trabalhador deve ainda obter informação sobre qual o instrumento de regulamentação coletiva aplicável, o local de trabalho, a categoria e funções que vai desempenhar.

Se o trabalhador com contrato de trabalho regulado pela lei portuguesa exercer a sua atividade no território de outro Estado, por período

superior a um mês, o empregador deve prestar, por escrito, e até à data da sua partida, as seguintes informações complementares:

- duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
- valor e moeda em que é efetuada a retribuição, bem como o respetivo lugar de pagamento;
- condições de eventual repatriamento (regresso);
- acesso a cuidados de saúde.

Havendo alteração de qualquer destes elementos, durante o período de destacamento, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias a seguir à data em que a alteração produz efeitos.

Nas situações em que o trabalhador já se encontra vinculado à empresa, deve obter um acordo escrito que, para além da informação obrigatória complementar, identifique a atividade a exercer no estrangeiro e as respetivas datas de início e termo.

2.2.2.2 Condições especiais

Para além dos direitos anteriormente referidos, as situações de trabalho temporário e de cedência ocasional são formas de destacamento que apresentam algumas particularidades que importa ter em atenção.

2.2.2.3 Trabalho temporário

O contrato de trabalho temporário é celebrado entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário e está sujeito à forma escrita. Deve ser efetuado em duplicado e uma das vias do contrato ser entregue ao trabalhador.

Desse contrato, deve constar, nomeadamente:

- o nome e residência do trabalhador, a denominação e sede do empregador, bem como a assinatura de ambas as partes;
- o número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário para o exercício de atividade de trabalho temporário;

- a indicação dos motivos que justificam a celebração do contrato;
- a atividade contratada (categoria profissional);
- local e período normal de trabalho (número de horas a que o trabalhador se obriga a prestar diária e semanalmente);
- a retribuição;
- a data de início e fim do contrato, bem como a data da sua celebração.

○ trabalhador temporário cedido a utilizador no estrangeiro por período inferior a oito meses tem direito ao pagamento de ajudas de custo até ao limite de 25% do valor da retribuição base.

Deve ser entregue ao trabalhador um recibo do qual conste para além do salário base, ajudas de custo, o subsídio de refeição, e outros suplementos a que haja lugar, como por exemplo o subsídio de férias, o subsídio de Natal, bem como horas de trabalho suplementar e descontos para a segurança social e para a administração fiscal.

À empresa de trabalho temporário compete:

- informar o trabalhador, antes da assinatura do contrato de trabalho temporário, sobre o regime de trabalho aplicável à entidade utilizadora no estrangeiro;
- celebrar o contrato de trabalho com o trabalhador com as indicações obrigatórias atrás referidas;
- pagar a retribuição ao trabalhador;
- efetuar os descontos para a Segurança Social;
- assegurar as prestações médicas, medicamentosas e hospitalares aos trabalhadores, sempre que estes não beneficiem das mesmas prestações no país de acolhimento, através de seguro que garanta o pagamento dessas despesas (seguro de acidentes de trabalho);
- assegurar serviços de orientação e formação profissional, não podendo a empresa de trabalho temporário exigir ao trabalhador qualquer pagamento pelos mesmos;

- assegurar o regresso dos trabalhadores sempre que o trabalho objeto do contrato se encontre concluído, se verifique a cessação do contrato de trabalho ou no caso de falta de pagamento pontual da retribuição.

Se a empresa de trabalho temporário não assegurar o regresso nestas situações, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, a pedido dos trabalhadores, procede ao pagamento das despesas com o regresso.

De salientar ainda que:

- o trabalhador pode ser cedido ocasionalmente a mais de um utilizador;
- não se pode proibir a celebração de um contrato entre o trabalhador temporário e o utilizador (empresa no estrangeiro);
- a celebrar-se tal contrato, não se pode impor o pagamento de uma indemnização ou compensação.

À empresa utilizadora compete:

- estabelecer o modo como o trabalho é prestado;
- elaborar o horário de trabalho;
- marcar as férias;
- assegurar as condições de segurança e saúde.

Apenas podem atuar como empresas de trabalho temporário as entidades detentoras de licença (que deve constar de alvará numerado) emitida para o efeito pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional. Em caso de dúvida, deve por isso contactar o IEFP.

2.2.2.4 Cedência ocasional de trabalhadores

O acordo de cedência ocasional de trabalhadores está sujeito à forma escrita. Este acordo é celebrado entre o empregador que cede o trabalhador e a entidade que o recebe.

Do contrato deve constar:

- a identificação do trabalhador cedido temporariamente;

- a atividade a executar;
- a data de início da cedência;
- a duração da cedência;
- a declaração de concordância do trabalhador.

Assim, o trabalhador, antes de assinar a declaração de concordância referida anteriormente, deve ser informado sobre o regime de trabalho aplicável à outra entidade no estrangeiro, através do seu empregador em Portugal.

2.3 Através de Agência Privada de Colocação

Os trabalhadores portugueses colocados a trabalhar no estrangeiro através de uma agência privada de colocação têm direito às mesmas condições de trabalho que os nacionais do país de acolhimento.

As agências privadas de colocação devem, nomeadamente:

- assegurar a gratuidade dos serviços prestados ao candidato a emprego, não lhe cobrando, direta ou indiretamente, quaisquer importâncias em numerário ou em espécie;
- assegurar que o candidato a emprego tenha no país de destino o acesso a prestações médicas, medicamentosas e hospitalares nas mesmas condições que teria no território nacional e ainda a alojamento adequado.

Se a empresa estrangeira com a qual o trabalhador celebrou o contrato de trabalho não cumprir com as suas obrigações, a agência privada de colocação nacional deve assegurar o repatriamento do trabalhador, até seis meses após a sua colocação.

2.4 Por conta própria

Caso a pessoa trabalhe por conta própria, será responsável pelas suas próprias condições de trabalho e deve informar-se sobre o que dispõe a lei local em matéria fiscal e de segurança social.

3. CONHECIMENTOS LINGÜÍSTICOS

A escolha do(s) país(es) onde pretende procurar emprego ou ir trabalhar deve ter em consideração os seus conhecimentos de línguas. Falar a língua local é uma vantagem, sendo mesmo indispensável para o exercício de muitas profissões, designadamente as que requeiram contacto com o público. Os conhecimentos de inglês e/ou de francês podem ser úteis, mas por regra não deve esperar que os empregadores estejam disponíveis para aceitar trabalhadores que apenas saibam falar inglês e/ou francês (igual exigência por parte da generalidade das empresas portuguesas em relação a trabalhadores estrangeiros).

Podem existir exceções para um número muito reduzido de profissões, sobretudo em empresas multinacionais, que são enunciadas na divulgação da oferta de emprego a que se candidata.

O conhecimento da língua é também importante para uma melhor integração no seu dia a dia fora do trabalho.

Assim, antes de partir, avalie a possibilidade de frequentar um curso de iniciação à língua do país onde pretende procurar emprego ou onde vai trabalhar ou consolide os seus conhecimentos da mesma. Solicite informação junto de uma escola de línguas em Portugal ou utilize os recursos de *e-learning* disponíveis na *internet*, alguns dos quais, para os níveis mais básicos, gratuitos ou a custos reduzidos.

Não sendo possível, considere comprar um Guia de Conversação ou um Dicionário, para o apoiar nos primeiros contactos.

Deve continuar a aprendizagem quando se instalar no país de acolhimento, seja por sua iniciativa ou com o apoio / acordo do seu novo empregador.

Informe-se junto do serviço público de emprego ou do Conselheiro EURES mais próximo, na UE/EEE e Suíça, sobre as opções disponíveis na região.

4 . PROFISSÕES REGULAMENTADAS

Antes de iniciar a procura de emprego noutro(s) país(es), é importante saber se a profissão que pretende exercer e para a qual está habilitado em Portugal, é ou não regulamentada nesse(s) país(es). As profissões regulamentadas são aquelas cujo exercício é condicionado a pessoas com determinadas qualificações e títulos profissionais (advogados, contabilistas, professores, engenheiros, médicos, cirurgiões dentistas, veterinários, farmacêuticos e arquitetos são alguns exemplos).

○ processo de reconhecimento profissional requer, habitualmente, um conjunto de documentação e pode ser demorado (entre um a quatro meses). Antes de partir, informe-se sobre todos os elementos e circuitos necessários antes de se candidatar a qualquer oferta de emprego para a profissão.

Para aferir dos mecanismos necessários ao reconhecimento de qualificações profissionais entre países, e respetivas autoridades competentes no país de acolhimento, foi criada uma **base de dados de profissões regulamentadas** ao nível da UE/EEE e Suíça, disponível em:

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/

As autoridades competentes podem solicitar cópias autenticadas ou traduções certificadas de determinados documentos essenciais para análise do seu pedido, tais como certificados que atestem as suas habilitações. Estas traduções têm que ser feitas por um tradutor oficial ou autenticadas por um notário ou advogado. Contudo, não podem solicitar traduções certificadas de diplomas referentes a profissões regulamentadas ou de documentos não relacionados com as qualificações.

Se procura emprego em países terceiros, deve verificar se a sua profissão é regulamentada, junto das autoridades competentes para o efeito ou das respetivas Embaixadas ou Consulados em Portugal.

Para outras profissões, cabe apenas aos empregadores decidir se está apto a desempenhar as funções às quais se candidata. Neste caso,

pode começar a trabalhar assim que celebra o contrato, mas tem que respeitar as práticas e os procedimentos aplicáveis à profissão no país que o acolheu, que podem ser diferentes daqueles a que está habituado em Portugal.

5. SEGURANÇA SOCIAL E ACESSO A CUIDADOS DE SAÚDE

5.1 Acesso a cuidados de saúde na UE/EEE e Suíça

Se decidiu residir e trabalhar noutro Estado-Membro da UE/EEE e Suíça, é importante que tome em consideração algumas recomendações.

A mudança para outro Estado-Membro pode ser uma experiência que obriga a um certo planeamento: organização da viagem e alojamento, tratamento da logística relativa ao novo posto de trabalho e planear a sua saúde são situações a considerar quando se prepara para viver noutro Estado-Membro.

Os sistemas de saúde variam de país para país e podem não incluir os serviços que esperaria obter e que se encontram disponíveis gratuitamente no âmbito do Serviço Nacional de Saúde português.

No entanto, caso cumpra determinados procedimentos regulados na legislação europeia, pode ter direito aos cuidados de saúde noutro Estado-Membro pagos pelo Serviço Nacional de Saúde português .

Isso dependerá se decidir ir viver no estrangeiro permanentemente ou trabalhar fora de Portugal por um determinado período.

1. Acesso a cuidados de saúde nas situações de fixação de residência por motivos profissionais noutro Estado-Membro, continuando a estar abrangido pelo sistema de Segurança Social português.

Se decidiu ir residir e trabalhar noutro Estado-Membro por um determinado período de tempo, por exemplo, em regime de destacamento, deve levar o Cartão Europeu de Seguro de Doença (CESD).

As informações pessoais contidas no CESD são o apelido, o nome próprio, a data de nascimento e o número de identificação pessoal do titular e não contém dados clínicos.

O CESD é nominativo e individual. Os seus titulares podem ser:

- os trabalhadores, inclusive os dos transportes internacionais, os estudantes, os pensionistas e seus familiares que se encontrem abrangidos por um regime de Segurança Social;
- os beneficiários de subsistemas de proteção social que tenham assumido a responsabilidade pelos encargos financeiros gerados com os cuidados de saúde prestados aos titulares do CESD;
- os utentes do Serviço Nacional de Saúde sem vínculo à Segurança Social ou a um subsistema de saúde;
- uma vez que o cartão é individual, cada membro da família da pessoa segurada deve ter o seu cartão.

O CESD não contempla as situações em que a pessoa segurada se desloca a outro Estado com o objetivo de receber tratamento médico adequado. Cobre apenas os cuidados médicos que se tornem clinicamente necessários durante a estada no território de outro Estado-Membro, tendo em conta a natureza das prestações e a duração prevista dessa estada.

Se não pode obter o tratamento médico em Portugal, por falta de meios técnicos, deve solicitar o Documento Portátil S2 (atestado relativo à manutenção das prestações em curso do seguro de doença e maternidade) junto da entidade competente do Estado-Membro que se encontra abrangido.

O CESD ou o documento equivalente, o Certificado Provisório de Substituição (CPS), torna, assim, mais fácil obter acesso à assistência médica de que possa precisar quando se encontre temporariamente noutro Estado. Esta assistência é prestada de acordo com as regras em vigor no Estado-Membro onde reside temporariamente e os custos incorridos serão

reembolsados segundo as taxas aplicadas, no mesmo Estado-Membro, mas pelo Estado-Membro competente. Se a assistência médica é gratuita no Estado-Membro de estada também terá direito a assistência médica gratuita ao apresentar o seu cartão ou documento equivalente, podendo ter que pagar taxas moderadoras/comparticipações se tal estiver previsto na legislação do Estado-Membro em causa. Esses encargos não são reembolsados pelo sistema de saúde português.

Se se esqueceu ou perdeu o seu cartão, pode pedir à instituição de Segurança Social ou ao subsistema de saúde que o abrange que lhe envie por fax ou correio eletrónico um Certificado Provisório de Substituição. Este é equivalente ao CESD e dá-lhe o mesmo direito a cuidados de saúde e ao reembolso dos custos correspondentes durante uma estada temporária noutro Estado. Esta medida é especialmente aconselhada se precisar de ser hospitalizado.

Importa informar que o CESD só pode ser utilizado perante um prestador de cuidados de saúde que esteja abrangido pelo regime de seguro de doença estabelecido pela legislação do Estado-Membro de estada. Antes da deslocação deve informar-se acerca dos procedimentos para obter tratamento médico no Estado-Membro que vai visitar. Se for a um médico privado ou a uma clínica privada, não poderá utilizar o seu Cartão Europeu de Seguro de Doença.

No Estado-Membro onde irá residir e trabalhar terá direito a todas as prestações em espécie que se tornem clinicamente necessárias durante uma estada no território de outro Estado, tendo em conta a natureza das prestações e a duração prevista da estada.

Se a sua doença exigir tratamento em unidades médicas especializadas ou unidades dotadas de equipamento especial ou pessoal especializado ou se a sua situação clínica exigir vigilância médica especial e, em particular, o recurso a técnicas ou equipamentos especiais (por exemplo, tratamentos de diálise renal ou oxigenoterapia), deve organizar com

antecedência a viagem, efetuando uma marcação prévia do tratamento, a fim de assegurar o acesso ao equipamento de que necessita durante a sua estada noutro Estado-Membro. Se tiver consultado o seu médico habitual e levar consigo documentação clínica e os dados sobre o tratamento de que necessita, os serviços médicos do Estado-Membro onde se encontra temporariamente poderão aceitar a responsabilidade pelas suas despesas médicas e efetuar os controlos que forem necessários.

○ CESD pode ser solicitado:

Por internet

Os beneficiários da Segurança Social que tenham Número de Identificação de Segurança Social (NISS), podem pedir o CESD em www.seg-social.pt, Segurança Social Direta, com palavra-chave ou Cartão de Cidadão para acesso ao serviço.

Por telefone

Os beneficiários da Segurança Social que residem em Portugal e tenham Número de Identificação de Segurança Social (NISS), podem pedir o CESD:

- em Portugal - 808 266 266;
- do estrangeiro - 00351 272 345 313.

Presencialmente

Portugal Continental

- Serviços de Atendimento da Segurança Social, de preferência da área de residência;
- Caixa de Previdência;
- Lojas do Cidadão;
- Subsistemas de Saúde Particulares ou Públicos (ADSE, SSMJ, etc.).

Região Autónoma dos Açores

- Instituto para o Desenvolvimento Social dos Açores;
- Subsistema de Saúde (ADSE, SSMJ, etc.).

Região Autónoma Madeira

- Serviços do Centro de Segurança Social;
- Subsistema de Saúde (ADSE, SSMJ, etc.).

O CESD é emitido no prazo de cinco a sete dias úteis. Caso não indique outra morada (portuguesa ou estrangeira), o cartão é emitido e enviado pelo correio para a morada que consta no Sistema de Informação da Segurança Social.

Em caso de perda ou roubo do CESD, deve comunicar, obrigatória e urgentemente à Segurança Social ou o Subsistema de Saúde que lhe emitiu o cartão.

O prazo de validade do CESD é de três anos, renovável. Pode ser definido outro prazo, dependendo do Subsistema de Saúde Particular ou Público (ADSE, SSMJ, etc;). Consulte o seu subsistema de saúde para saber qual o prazo que se aplica ao seu caso.

2. Acesso a cuidados de saúde noutro Estado-Membro, nas situações de fixação de residência permanente e respetiva inscrição no sistema de Segurança Social de um outro Estado-Membro.

Se decidiu fixar residência e trabalhar noutro Estado-Membro, ficando abrangido pelo sistema de proteção social do Estado-Membro de residência, passará a usufruir dos mesmos direitos e obrigações de acesso ao sistema de saúde que os nacionais desse Estado-Membro.

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

Para mais informações nacionais aceda a:

- Portal da Saúde (www.portaldasaude.pt);
- Direção-Geral de Saúde. Departamento da Qualidade na Saúde - Divisão da Mobilidade de Doentes. Alameda D. Afonso Henriques, 45 1049-005 LISBOA - Tel. 21 843 05 00 Fax: 21 843 05 30 *E-mail:* geral@dgs.pt.

5.2 Acesso a cuidados de saúde em países terceiros

1. Acesso a cuidados de saúde no âmbito de Convenções Internacionais celebradas por Portugal com países terceiros sobre Segurança Social que abrangem a proteção na doença e maternidade

Os cidadãos portugueses, abrangidos pelo regime de Segurança Social, ao abrigo das convenções de Segurança Social celebradas com Portugal que abrangem a proteção na doença e maternidade, (de que são exemplo os Acordos bilaterais com o Brasil, Cabo Verde, Marrocos, Andorra, e Ilhas de Jersey, Guernese, Herm, Jethou e Man, abrangidas pela Convenção bilateral com o Reino Unido), se apresentarem o respetivo atestado de direito, durante a estada num dos Estados acima identificados, podem aceder a cuidados de saúde prestados pelo sistema de saúde desses Estados, pagando apenas as taxas moderadoras previstas na respetiva legislação.

a) Convenção sobre Segurança Social entre **Portugal e Andorra** e o Acordo Administrativo.

Pessoas abrangidas

Beneficiam das disposições da Convenção, independentemente da sua nacionalidade, as pessoas (seus familiares e sobreviventes) que estejam ou tenham estado sujeitas,

em **Portugal**, à legislação sobre:

- o regime geral de Segurança Social e seus regimes especiais, relativamente às eventualidades de doença, maternidade, invalidez, velhice e morte;

- os acidentes de trabalho e doenças profissionais.

em **Andorra**, às legislações do regime de Segurança Social sobre:

- a doença (regime geral e complementar), acidentes de trabalho, doenças profissionais, maternidade e subsídio de doença;
- a invalidez por doença e por acidentes de trabalho;
- a velhice;
- a morte e sobrevivência.

Determinação da legislação aplicável

Regra geral

Os trabalhadores ocupados no território de um dos Estados parte na Convenção estão sujeitos exclusivamente à legislação desse Estado, mesmo que residam no território do outro Estado ou que a entidade patronal que os ocupa tenha o seu domicílio no território deste último.

Regras especiais - Destacamento de trabalhadores

Os trabalhadores ocupados, no território de um dos Estados parte da Convenção, por uma entidade patronal de que normalmente dependem, que são destacados para o território do outro Estado a fim de aí efetuarem um determinado trabalho por conta desta entidade patronal, continuam sujeitos à legislação do Estado em que se encontra sediada a empresa de que dependem, desde que a duração previsível deste trabalho não exceda 24 meses.

b) Acordo sobre Segurança Social ou Seguridade Social entre **Portugal** e o **Brasil** e o Ajuste Administrativo

Pessoas abrangidas

Beneficiam das disposições do Acordo, independentemente da sua nacionalidade, as pessoas (seus familiares e sobreviventes) que estejam ou tenham estado sujeitas,

em **Portugal**, à legislação sobre:

- o regime geral de Segurança Social referentes às prestações de doença, maternidade, invalidez, velhice e morte e às prestações familiares;

- os regimes especiais de Segurança Social estabelecidos para certa categoria de trabalhadores, na parte em que respeitam às prestações acima enumeradas;
- o regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- as prestações concedidas pelos serviços oficiais de saúde.

no **Brasil**, à legislação do regime geral de Segurança Social, sobre:

- a assistência médica, velhice, incapacidade de trabalho temporária, invalidez, tempo de serviço, morte, natalidade, acidente de trabalho e doenças profissionais.

Determinação da legislação aplicável

Regra geral

Os trabalhadores ocupados no território de um dos Estados parte no Acordo estão sujeitos exclusivamente à legislação desse Estado, mesmo que residam no território do outro Estado ou que a entidade patronal que os ocupa tenha o seu domicílio social no território deste último.

Regras especiais - Destacamento de trabalhadores

Os trabalhadores ocupados no território de um dos Estados parte no Acordo, por uma entidade patronal de que normalmente dependem, que são destacados para o território do outro Estado a fim de aí efetuarem um determinado trabalho por conta desta entidade patronal, continuam sujeitos à legislação do Estado em que se encontra sediada a empresa de que dependem, desde que a duração previsível deste trabalho não exceda 60 meses.

c) Convenção sobre Segurança Social entre **Portugal e Cabo Verde** e o Acordo Administrativo.

Pessoas abrangidas

Beneficiam das disposições da Convenção os nacionais de ambos os Estados que sejam trabalhadores assalariados ou equiparados aos assalariados e aos trabalhadores independentes, bem como os seus familiares e sobreviventes, que estejam ou tenham estado sujeitas,

em **Portugal**, à legislação sobre:

- o regime geral de Segurança Social referente às prestações de doença, maternidade, invalidez, velhice e morte; prestações familiares e desemprego;
- a pensão social;
- os regimes especiais de Segurança Social estabelecidos para certas categorias de pessoas, na parte em que respeitam às prestações acima enumeradas;
- o regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

em **Cabo Verde**, à legislação sobre:

- os acidentes de trabalho e doenças profissionais, as prestações de doença e maternidade, as prestações de invalidez, velhice e de morte (subsídio), abono de família e prestações complementares.

Determinação da legislação aplicável

Regra geral

Os trabalhadores ocupados no território de um dos Estados parte na Convenção estão sujeitos exclusivamente à legislação desse Estado, mesmo que sejam considerados como residentes no território do outro Estado ou neste se encontre a entidade patronal ou a sede da empresa que os ocupa.

Regras especiais - Destacamento de trabalhadores

Os trabalhadores ocupados no território de um dos Estados parte na Convenção, por uma entidade patronal de que normalmente dependem, que são destacados para o território do outro Estado a fim de aí efetuarem um determinado trabalho por conta desta entidade patronal, continuam sujeitos à legislação do Estado em que se encontra sediada a empresa de que dependem, desde que a duração previsível deste trabalho não exceda 24 meses.

d) Convenção sobre Segurança Social entre **Portugal e Marrocos**

Pessoas abrangidas

Beneficiam das disposições da Convenção os trabalhadores que sejam nacionais de um dos Estados parte na Convenção, apátridas ou refugiados residentes no território de uma das Partes, bem como os membros da sua família e sobreviventes, que estejam ou tenham estado sujeitas,

em **Portugal**, à legislação sobre:

- o regime geral de Segurança Social referente às prestações nas eventualidades de doença, maternidade, doenças profissionais, desemprego, invalidez, velhice, morte e encargos familiares, incluindo as prestações previstas pelo regime do seguro social voluntário;
- o regime de reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho;
- os regimes especiais em favor de certas categorias de trabalhadores, na parte em que respeitam às prestações acima enumeradas;
- as prestações concedidas pelos serviços oficiais de saúde.

em **Marrocos**, à legislação sobre:

- o regime geral de Segurança Social, no que respeita às prestações familiares, incluindo a ajuda sanitária familiar, o seguro de doença-maternidade, o seguro de invalidez, velhice, sobrevivência e o subsídio por morte;
- a reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- disposições legislativas, regulamentares ou estatutárias acordadas pela autoridade pública e relativas a regimes especiais de Segurança Social, desde que abranjam os trabalhadores assalariados ou equiparados e que respeitem aos riscos e prestações da legislação sobre os regimes de Segurança Social.

Determinação da legislação aplicável

Regra geral

Os trabalhadores ocupados no território de um dos Estados parte na Convenção estão sujeitos exclusivamente à legislação desse Estado.

Regras especiais - Destacamento de trabalhadores

Os trabalhadores ocupados no território de um dos Estados parte na Convenção, por uma entidade patronal de que normalmente dependem, que são destacados para o território do outro Estado a fim de aí efetuarem um determinado trabalho por conta desta entidade patronal, continuam sujeitos à legislação do Estado em que se encontra a empresa de que dependem, desde que a duração previsível deste trabalho não exceda 36 meses e não sejam enviados em substituição de outra pessoa que tenha terminado o seu período de destacamento.

e) Convenção sobre Segurança Social entre **Portugal** e o **Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte, adiante Reino Unido**, no tocante às Ilhas do Canal (Jersey, Guernsey, Alderney, Herm, Jethou e Man)

Os instrumentos que coordenam internacionalmente os regimes de Segurança Social entre Portugal e o Reino Unido - Ilhas do Canal - são a Convenção sobre Segurança Social entre Portugal e o Reino Unido e Acordo Administrativo.

Pessoas abrangidas

Beneficiam das disposições da Convenção as pessoas, bem como seus familiares, que estejam ou tenham estado sujeitas,

em **Portugal**, à legislação sobre:

- o regime geral de Segurança Social e seus regimes especiais, relativamente às eventualidades de doença e maternidade, invalidez, velhice e sobrevivência e às prestações familiares;
- o regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- as prestações de desemprego.

no **Reino Unido - Ilhas do Canal**, à legislação sobre:

- Segurança Social e pensões de segurança social que abranja o decreto de 1975 ou o modifique, para a ilha de Man;
- Segurança Social que abranja a lei de 1974 ou a modifique, para Jersey;

- Seguro social que abranja a lei de 1964 ou a modifique, para Guernsey, Alderney, Herm, Jethou.

Determinação da legislação aplicável

Regra geral

Os trabalhadores que apenas exerçam atividade no território de um dos Estados parte na Convenção estão sujeitos à legislação desse Estado.

Regras especiais - Destacamento de trabalhadores

Os trabalhadores ocupados no território de um dos Estados parte na Convenção, por uma entidade patronal de que normalmente dependem, que são destacados para o território do outro Estado a fim de aí efetuarem um determinado trabalho por conta desta entidade patronal, continuam sujeitos à legislação do Estado em que se encontra a empresa de que dependem, desde que a duração previsível deste trabalho não exceda 12 meses e não sejam enviados para substituir um outro empregado que tenha completado o seu período de destacamento.

2. Acesso a cuidados de saúde no âmbito de Convenções internacionais celebradas por Portugal com países terceiros sobre Segurança Social que não abranjam a proteção na doença e maternidade

Caso pretenda procurar emprego ou trabalhar num país não pertencente ao espaço da UE/EEE e Suíça, ou em países em que, apesar de Portugal ter celebrado uma convenção internacional no domínio da Segurança Social, tais instrumentos de cooperação bilateral não asseguram a proteção na doença, aconselha-se que celebre um seguro de saúde, para que seja garantida a proteção da sua saúde no país onde se pretende estabelecer.

3. Consultas de saúde do viajante e centros de vacinação internacional

Sempre que pretenda viajar para fora da Europa deve dirigir-se a uma consulta de saúde do viajante. Se viaja com a família, designadamente

com crianças e idosos, tenha em atenção os cuidados especiais de que necessitam.

As consultas de saúde do viajante são efetuadas por médicos especialistas em doenças infecciosas e em medicina tropical (componente viagens).

As consultas de saúde do viajante têm por objetivo:

- aconselhar as medidas preventivas a adotar antes, durante e depois da viagem, designadamente a vacinação, medicação preventiva da malária, cuidados a ter com a água e os alimentos. Também lhe podem ser fornecidas informações sobre a assistência médica e segurança no país de destino e aconselhamento sobre a farmácia que o viajante deve levar consigo;
- avaliar as condições de saúde do viajante antes da viagem, nomeadamente grávidas, crianças, idosos, indivíduos com doenças crónicas sob medicação, entre outros;
- prestar assistência médica após o regresso, diagnosticar problemas de saúde possivelmente contraídos durante a viagem e efetuar o controlo periódico de indivíduos que passam temporadas prolongadas em países ou regiões onde o risco de contrair doenças é elevado;
- administrar vacinas, incluindo a da febre amarela e emitir o respetivo certificado internacional.

Vacinas obrigatórias:

A única vacina obrigatória de acordo com o Regulamento Sanitário Internacional em vigor é a vacina contra a febre amarela.

No entanto, alguns países não autorizam a entrada no seu território sem o comprovativo de vacinação contra outras doenças, por exemplo a vacina contra a doença meningocócica (Arábia Saudita), a vacina contra a poliomielite, a quem é proveniente de um dos quatro países onde o vírus é endémico (Afeganistão, Nigéria, Paquistão e Índia).

Outras vacinas aconselhadas:

Cólera, difteria, encefalite japonesa, hepatite A, hepatite B, gripe, raiva, tétano e febre tifóide.

Consultas de saúde do viajante e Centros de Vacinação Internacional:
Consulte o Portal da Saúde (www.portaldasaude.pt).

5.3. Manutenção das prestações de desemprego a quem procura emprego num país da UE/EEE e Suíça.

Caso esteja a receber prestações de desemprego em Portugal pode ausentar-se do território nacional para procurar emprego num país da UE/EEE e Suíça e continuar aí a receber as prestações de desemprego, nas condições e nos limites a seguir indicados.

Antes de se ausentar do território nacional para procurar emprego deve informar o Centro de Emprego desse facto e solicitar no competente serviço de Segurança Social o Documento Portátil U2.

Quando chegar ao país para onde se deslocou à procura de emprego, deve inscrever-se como candidato a emprego nos serviços de emprego, no prazo de sete dias, devendo aí apresentar o Documento Portátil U2. Caso a inscrição no serviço de emprego seja feita após o referido prazo, as prestações de desemprego só lhe são pagas a partir da data da inscrição no serviço de emprego.

As prestações de desemprego podem ser pagas por um período de três meses a contar da data em que deixou de estar à disposição do centro de emprego da sua área da sua residência em Portugal, podendo ser solicitada a sua prorrogação por mais três meses caso não encontre emprego naquele período de tempo. Neste caso, o requerimento deverá ser devidamente fundamentado e remetido ao competente serviço de Segurança Social em Portugal, até 30 dias antes do termo do período inicial.

As prestações de desemprego continuam a ser pagas pelo serviço de Segurança Social português, nos mesmos termos em que lhe estavam a ser pagas em Portugal.

Durante esse período fica sujeito ao controlo que é organizado pelo serviço de emprego do país em que procura trabalho, que o informa das suas obrigações, devendo respeitar as condições estabelecidas pela legislação daquele país.

O serviço de emprego do país para onde se deslocou envia imediatamente ao competente serviço de Segurança Social português um documento com informação sobre a data da sua inscrição nos serviços de emprego e o seu novo endereço.

Se não encontrar emprego no país para onde se deslocou e regressar a Portugal antes do termo do período de três meses, para continuar a receber as prestações de desemprego terá de se inscrever no centro de emprego da sua área de residência.

Se não regressar a Portugal e não se inscrever no centro de emprego até ao termo do período de três ou, no caso de prorrogação, seis meses, perde o direito às prestações de desemprego que lhe estavam a ser pagas pela instituição portuguesa, salvo se provar, através do Documento Portátil U1, que esteve a trabalhar.

Caso tenha trabalhado num país da UE/EEE ou Suíça, e regressar a Portugal, onde manteve a residência, pode ter direito a novas prestações de desemprego com base nos períodos de seguro ou emprego cumpridos naqueles países, para o que deve inscrever-se no centro de emprego que lhe entrega uma declaração comprovativa da inscrição, devendo, posteriormente, requerer as prestações de desemprego no serviço de Segurança Social competente, apresentando a referida declaração e o Documento Portátil U1 emitido pela instituição competente do país onde trabalhou.

Os períodos de seguro ou emprego cumpridos em algum dos países da UE/EEE ou Suíça, totalizam, se necessário, com períodos contributivos cumpridos em Portugal, para a abertura do direito a prestações por desemprego, doença ou no âmbito da parentalidade, desde que os

mesmos estejam compreendidos no período relevante para aferição do prazo de garantia.

6. IMPOSTOS

O facto de sair do país para trabalhar não significa que não mantenha obrigações perante as autoridades tributárias portuguesas.

Ao abrigo da lei fiscal portuguesa, como em regra sucede em todos os Estados, as pessoas consideradas residentes em Portugal devem apresentar a sua declaração de rendimentos e pagar impostos sobre a totalidade dos seus rendimentos do trabalho, incluindo os rendimentos do trabalho obtidos no estrangeiro.

De acordo com a legislação portuguesa, é considerado(a) residente fiscal quem permaneça em território nacional 183 ou mais dias (seguidos ou interpolados) durante um dado *ano fiscal* ou ainda quem, tendo permanecido menos tempo, aí disponha, em 31 de dezembro desse ano, de habitação que faça supor que se trata da sua residência habitual.

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

- outros membros do seu agregado familiar trabalharem num país diferente do seu durante o ano fiscal;
- tiver trabalhado em três ou mais países diferentes no mesmo ano fiscal.

Pode assim ocorrer que seja considerado residente fiscal, num mesmo ano, em mais do que um país.

Para resolver esses casos, as Convenções de Dupla Tributação consagram uma ordem de **critérios** que permite a resolução do conflito entre as autoridades fiscais dos países envolvidos:

- 1º local da habitação permanente;
- 2º centro de interesse vitais (pessoais/económicos);

- 3º lugar de estada habitual (ligado à duração da estada);
- 4º por defeito, estado de nacionalidade da pessoa;
- 5º acordo entre as autoridades fiscais competentes.

Se a aplicação do 1º critério não for conclusiva, passa-se ao 2º e assim sucessivamente.

Em matéria de fiscalidade não existe legislação aplicável ao nível da UE/EEE que regule o modo como os trabalhadores e candidatos a emprego devem ser tributados.

Assim, independentemente dos países envolvidos, deve consultar as respetivas legislações nacionais e, sempre que existam, as convenções ou acordos fiscais bilaterais aplicáveis entre Portugal e o(s) outro(s) país(es) envolvido(s) para evitar a dupla tributação de rendimentos e património.

No **Portal das Finanças**, são disponibilizadas todas as convenções e acordos fiscais celebrados entre o Estado português e os restantes Estados (da UE/EEE e países terceiros) para evitar a dupla tributação, bem como os respetivos formulários para as acionar.

No caso de ser considerado residente em Portugal e obtiver rendimentos do trabalho tributados num outro país, tem direito a um “crédito de imposto”, devendo para o efeito preencher o Anexo J (Rendimentos obtidos no Estrangeiro) da Declaração de Rendimentos, ao qual deve, sempre que possível, ser anexado o comprovativo da liquidação do imposto no país onde trabalhou.

Normalmente, necessitará ainda de:

- Certificado de residência fiscal, sempre que necessite de fazer prova, junto de autoridades fiscais de outros Estados, da sua residência em Portugal para efeitos fiscais - seja para beneficiar de uma isenção, de uma dispensa de retenção na fonte ou de uma redução de taxa relativa a rendimentos auferidos nesses Estados, seja para documentar um pedido de reembolso de imposto retido nesses Estados (este Certificado apenas é válido para o período fiscal nele identificado);

- Certificado / pedido de reembolso de imposto pago em Portugal (quando obteve rendimentos em Portugal mas não tem a sua residência fiscal no país).

As pessoas que deixem de ser fiscalmente residentes em Portugal ou se ausentem do território português por um período superior a seis meses estão, ainda, obrigadas a designar um representante fiscal junto da Autoridade Tributária e Aduaneira. Esta obrigação não se aplica às pessoas que sejam residentes de, ou se desloquem para um Estado UE/EEE, caso em que a designação de um representante fiscal é facultativa.

7. FORMALIDADES LEGAIS E ADMINISTRATIVAS

7.1 Na UE/EEE e Suíça

Se é cidadão português e se desloca para um país da **UE/EEE e Suíça** à procura de trabalho, não tem de solicitar previamente quaisquer vistos de trabalho ou autorizações de residência, uma vez que vigora o princípio da livre circulação de trabalhadores.

Neste espaço, tem os mesmos direitos e deveres que os nacionais do país de acolhimento no que respeita a acesso ao trabalho e a apoio dos serviços públicos de emprego.

Solicite, junto do serviço público de emprego, informação sobre o direito de acesso a determinados tipos de apoio financeiro para o ajudar a encontrar / criar o seu emprego, como bolsas de estágio ou a concessão de empréstimos a baixo juro para pessoas desempregadas que pretendam lançar-se por conta própria.

Para aceder a uma série de serviços no país de acolhimento, apenas disponíveis para cidadãos considerados residentes (em regra após um mínimo de três meses de permanência) é exigido, em praticamente todos os países, um registo de residência (seu e dos familiares que se mudaram consigo), que pode requerer no município da área em que se fixa, na polícia local ou num outro serviço público, de acordo com a modalidade vigente em cada país.

Após a obtenção desse registo, pode inscrever-se na Segurança Social local, nos Serviços de Saúde, abrir uma conta bancária, registar o seu automóvel ou inscrever-se nos Serviços Fiscais.

7.2 Em países terceiros

Para acesso ao mercado de trabalho em países terceiros, por regra, deve solicitar um visto de trabalho/residência antes de viajar. Estes vistos têm uma duração máxima, podendo em geral ser renovados ou convertidos, já no país, em autorizações de residência, de carácter mais permanente. Contacte para tal a Embaixada ou Consulado do país de destino. Se já tem uma proposta de contrato de trabalho ser-lhe-á mais fácil obter esse visto com o apoio da própria entidade empregadora. Informe-se antes de partir. A entrada e permanência ilegal em território de países terceiros determina a expulsão dos cidadãos estrangeiros para o país de origem.

8. OUTROS CUIDADOS A TER

Antes de partir, certifique-se ainda de que leva consigo/dispõe de:

- documento de identificação e/ou de viagem válido e atualizado (bilhete de identidade ou cartão de cidadão e/ou passaporte);
- documento de seguro de doença válido (na União Europeia UE/EEE e Suíça, o Cartão Europeu de Seguro de Doença, para si e para os familiares que viajem consigo);
- Documento Portátil A1 no caso de destacamento;
- seguro de viagem completo, sobretudo no caso de se mudar para um país terceiro;
- informação sobre acesso a cuidados de saúde em países terceiros;
- documentos comprovativos da experiência profissional e da formação académica e profissional, bem como títulos de aptidão profissional e eventuais referências / cartas de recomendação;
- fotografias de tipo passe;
- cópias dos documentos importantes, designadamente seguros, passaportes, contrato de trabalho (ou o que acordou por escrito com a entidade empregadora), certidões de nascimento, cartões bancários, etc.;

- recursos financeiros para permanecer no país (nomeadamente para suportar os custos de alimentação, alojamento, transportes, despesas de saúde);
- referências da sua atual conta bancária para efetuar transferências bancárias no estrangeiro;
- informação sobre alternativas de alojamento (mais ou menos temporário), respetivos custos (rendas) e endereços postais;
- informação sobre escolas e o sistema de ensino no país de acolhimento (em particular, calendários escolares, requisitos para obtenção de equivalências escolares e procedimentos para inscrição/matricula no início e/ou a meio do ano letivo), se pretende continuar os seus estudos e/ou se viaja com crianças ou jovens em idade escolar.

Se já tem uma proposta de emprego, certifique-se de que:

- tem uma cópia do contrato de trabalho ou documento escrito que confirme as condições oferecidas pelo empregador, e as compreende;
- tem informação sobre o montante do salário, o local de pagamento e a data de pagamento, bem como sobre os descontos para a Segurança Social e os impostos que serão deduzidos regularmente;
- tem informação sobre as condições de alojamento e se estas são suportadas pelo empregador ou se a renda será deduzida do seu salário.

Não se esqueça ainda de:

- informar as autoridades portuguesas, em particular a Autoridade Tributária e Aduaneira, de que vai viver para o estrangeiro;
- nomear um representante legal (na sua ausência), se mantém obrigações em Portugal;
- comunicar a alteração da sua morada / endereço postal a todas as instituições ou entidades com as quais mantém contactos regulares;
- marcar antecipadamente uma Consulta do Viajante e informar-se sobre os cuidados especiais de saúde a ter, incluindo vacinas a tomar antes da partida, sobretudo se se deslocar para países de África, Ásia ou América Latina;

- verificar se a sua carta de condução é válida no país de acolhimento.

Depois de chegar ao país de acolhimento e sobretudo se planeia ficar por um período superior a três meses, deve:

- registar-se na agência mais próxima do serviço de emprego ou proceder ao registo através da *Internet* se pretender procurar emprego;
- informar-se dos seus direitos e deveres, enquanto trabalhador e enquanto cidadão, junto do Conselheiro EURES mais próximo;
- após registo como residente, informar-se sobre os seus direitos e deveres e inscrever-se em conformidade para acesso a serviços de saúde, proteção social e para efeitos fiscais;
- abrir conta num banco, uma vez que os pagamentos (salários) serão provavelmente efetuados por transferência bancária;
- registar-se junto do Consulado de Portugal da área de residência ou no Consulado Virtual, ato gratuito, permitindo à representação diplomática ou consular portuguesa ter conhecimento da sua presença naquele país, garantindo-lhe assim, em caso de necessidade, apoio e proteção consulares;
- ter em atenção as diferenças culturais, sobretudo em países não ocidentais. Observe as normas locais, nomeadamente as relativas a vestuário e formas de comportamento. Em alguns países o consumo de drogas e bebidas alcoólicas é punido com pesadas penas de prisão.

9. CONTACTOS ÚTEIS

A presente publicação não dispensa a necessidade de obter informação mais detalhada junto das autoridades competentes.

INFORME-SE ANTES DE PARTIR

Se, **durante a estadia no estrangeiro**, surgirem problemas ou dúvidas, contacte as Embaixadas e Consulados portugueses, as autoridades do país de acolhimento e tratando-se de um país da **UE/EEE ou Suíça**, pode também contactar o Conselheiro EURES mais próximo.

Contactos em Portugal

Direção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas Lisboa

Av. Infante Santo, nº 42 — 1350-179 Lisboa
Telefone: 213 946 901/92 • Fax: 213 946 980 (9h00-17h30)
www.secomunidades.pt • correio@dgaccp.pt

Porto

Rua do Rosário, nº 135 — 4050-523 Porto
Telefone: 223 395 450 • Fax: 223 395 454 (9h00-17h30)
www.secomunidades.pt • dsr@dgaccp.pt

Gabinete de Emergência Consular

Telefone: 213 946 901/92 Fax: 213 946 980 (9h00-17h30)
Telefone de Emergência: Atendimento 24 horas 707 202 000
Telefone de Emergência: Atendimento 24 horas 961 706 472

Gabinetes de Apoio ao Emigrante

<http://portal-gae.dgaccp.pt>

Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P.

Rua de Xabregas, 52 — 1949-003 LISBOA
Tel: +351 21 861 41 00 • Fax: +351 21 861 46 03
www.iefp.pt • iefp.info@iefp.pt

Centro de Contacto: 808 200 670

(horário de funcionamento: dias úteis, das 8h00 às 20h00)

Delegação Regional do Norte

Rua Engº Ezequiel Campos, 488 — 4149-004 PORTO
Tel: +351 22 615 92 00 • Fax: +351 22 617 15 13

Delegação Regional do Centro

Av. Fernão de Magalhães, 660 — 3000-174 COIMBRA
Tel: +351 239 860 800 • Fax: +351 239 860 801

Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo

Rua das Picoas, 14 — 1069-003 LISBOA
Tel: +351 21 330 74 00 • Fax: +351 21 330 76 05

Delegação Regional do Alentejo

Rua do Menino Jesus, 47-51 — 7001-952 ÉVORA
Tel: +351 266 760 500 • Fax: +351 266 760 523

Delegação Regional do Algarve

Edifício Nascente
Rua do Menino Jesus, 45 1º — 8000-318 FARO
Tel: +351 289 890 100 • Fax: +351 289 890 102

Açores

Direção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor
Rua Dr. José Bruno Tavares Carreiro, s/n — 9500-119 PONTA DELGADA
Tel: +351 296 308 000 • Fax: +351 296 308 190
info.drtqpc@azores.gov.pt

Madeira

Instituto de Emprego da Madeira
Rua da Boa Viagem, 36 — 060-027 FUNCHAL
Tel: +351 291 213 260/1 • Fax: +351 291 220 014
www.iem.gov-madeira.pt • emprego@iem.gov-madeira.pt

EURES em Portugal

Existem mais de 20 Conselheiros EURES nos serviços públicos de emprego em Portugal, distribuídos pelas várias regiões do país.

Contactos em: www.iefp.pt/eures

Tenha em atenção que, para um atendimento presencial eficaz e de maior qualidade, deverá agendar previamente com o Conselheiro EURES, por telefone ou e-mail, identificando as suas preocupações e questões a tratar.

PNRQ - Ponto Nacional de Referência para as Qualificações

(integrado no Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP)

Departamento de Formação Profissional
Rua de Xabregas, 52 — 1949-003 Lisboa
Tel: +351 21 861 41 00 • Fax: +351 21 861 46 08
<http://portal.iefp.pt/pnrq/index.html> • pnrq@iefp.pt

NARIC Portugal - Centro de Informação Nacional sobre Reconhecimento de Qualificações Académicas (integrado na Direção-Geral do Ensino Superior)

Av. Duque d'Ávila, 137 — 1069-016 Lisboa
Tel: +351 21 312 60 00 (Reconhecimento de Qualificações Estrangeiras
Opção 5)
Fax: +351 21 312 60 20
www.naricportugal.pt

Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) Serviços Centrais

Av. Casal Ribeiro, 18-A — 1000-092 LISBOA

Tel: 213 308 700 • Fax: 213 308 706

www.act.gov.pt

Esta Autoridade informa sobre as regras das relações laborais e pode desencadear ações de fiscalização relativamente às situações que lhes forem apresentadas no âmbito do destacamento de trabalhadores, bem como, solicitar às inspeções do trabalho de destino destes trabalhadores o desencadeamento destas ações.

Instituto da Segurança Social, I.P.

Instrumentos Internacionais

Telefone: 213 101 300

www.seg-social.pt

Autoridade Tributária e Aduaneira

DSRI – Direção de Serviços de Relações Internacionais

Av. Engº Duarte Pacheco, 28 – 4º — 1099-013 Lisboa

Telefone: +351 21 383 42 00 • Fax: +351 21 383 44 14

www.portaldasfinancas.gov.pt • dsri-duvidas@at.gov.pt

Centro SOLVIT em Portugal

*Resolução de problemas entre cidadão e Administrações
Públicas de diferentes países UE*

Ministério dos Negócios Estrangeiros

Direção-Geral dos Assuntos Europeus

Rua da Cova da Moura, 1 — 1350-115 Lisboa

Telefone: +351 21 393 57 50/3 • Fax: +351 21 393 57 98

solvit@dgac.pt

Consulta de Saúde do Viajante e Centros de Vacinação Internacional (Ministério da Saúde)

<http://www.min-saude.pt/portal/conteudos/informacoes+uteis/saude+em+viagem/consulta+de+saude+do+viajante.htm>

Contactos no Estrangeiro

Embaixadas Consulados de Portugal

Telefone: + 351 213 946 901 (9h00-17h30)

www.secomunidades.pt

EURES – Rede de Emprego Europeia

Integrada nos serviços públicos de emprego e outros parceiros de 31 países europeus (União Europeia, Espaço Económico Europeu – Noruega, Islândia, Liechtenstein - e Suíça), a rede dispõe de mais de 800 Conselheiros EURES distribuídos territorialmente nestes países, que prestam informação sobre mercados, condições de vida e trabalho nos vários países e apoiam os candidatos na procura de emprego e construção dos seus projetos de mobilidade.

Serviços de ligação/autoridade competente no âmbito do destacamento de trabalhadores

No âmbito do destacamento na União Europeia, os Serviços de Ligação da inspeção de trabalho dos países de destino são os seguintes:

Alemanha: Urlaubs- und Lohnausgleichkasse der Bauwirtschaft

Wettinerstraße 7

65 189 Wiesbaden

www.soka-bau.de • europaabteilung@soka-bau.de

Áustria: Section VII of the Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection

Favoritenstraße 7, A-1040 Wien;

Mag. Gerda Ercher, Mag. Claudia Lukowitsch;

Tel: 0043/1/71 100/6203 or 6275 • Fax: 0043/1/71 100 2190

www.bmask.gv.at

Bélgica: SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale 1,

Rue Ernest Blerot – 1070 Bruxelles

Tel: 00322 233 4822 • Fax: 00322 233 4821

www.meta.fgov.be

Bulgaria: General Labour Inspectorate – Executive Agency,

3, Dondukov Blvd.

Sofia 1000

Tel/Fax: 00359 02 9874717

g.donev@mlsp.government.bg • rmihailova@mlsp.government.bg

Chipre: Department of Labour, Ministry of Labour and Social Insurance

9, Klimentos street, 1480 Nicosia - Cyprus

Tel. 00357 22400802 Fax 00357 22400809

director@dl.mlsi.gov.cy • www.mlsi.gov.cy/dl

Dinamarca: The National Labour Market Authority,
Holmens Kanal 20,
DK-1060 Copenhagen K.- Dinamarca
Tel: 0045 35 28 81 00 • Fax: 00 45 35 36 24 11
www.ams.dk • ams@ams.dk

Eslovénia: Ministry of Labour, Family and Social Affairs
Kotnikove 5 – 1000 Ljubljana
Tel: 00386 1 369 7604 | • Fax: 00386 1 369 7669
www.gov.si

Espanha: Dirección General de Trabajo
Subdirección General de Ordenación Normativa
Pío Baroja, 6, 28071 MADRID, Espanha
Tel: 0034 / 913 63 1825 • Fax: 0034 / 913 63 20 38
www.mtas.es • sgon@mtas.es

Estónia: Labourinspectorate
29 Gonsiori Str, 15022 Tallinn, ESTONA
Tel: 00 372 6269423 • Fax: 00372 6269404
www.ti.ee • annely.lind@ti.ee

Finlândia: Ministry of Labour
PO Box 33
00023 Government.
Tel: 00358 9 16001 • Fax: 00358 9 160 74126.
kirjaamo.stm@stm.fi
Occupational Safety and Health Inspectorates
www.tyosuojelu.fi • firstname.lastname@tsp.stm.fi

França: Direction Générale du Travail
Bureau RT1
3943, quai André Citroën
75739 Paris cedex 15
Tel: 0033 1 44 38 23 10 • Fax: 0033 1 44 38 29 76
www.travail.gouv.fr • rt1@dgt.travail.gouv.fr

Grécia: Ministry of Employment and Social Protection
Directorate-General for Employment, Directorate for Employment Conditions
Individual Contracts Section
Tel: 0030 210 5295203 • Fax: 0030 210 5295186
www.ypakp.gr

Holanda: Ministry of Social Affairs and Employment
P.O. Box 90801, 2509 LV Den Haag – The Netherlands
Tel: 0031 (0) 800-9051
info@szw.nl
www.minszw.nl English version: <http://www.employment.gov.nl/>
www.arbeidsinspectie.nl
www.cwinet.nl (option for an English version)
www.werk.nl (option for an English version)
http://cao.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_rubriek&rubriek_id=390644&menu_item=11280

Hungria: Országos Munkabiztonsági és Munkügyi Főfelügyelőség - National Labour Inspectorate (NLI)
Margit krt. 85, H-1024 Budapest, Hungary
Tel: 0036-1-346-9400 • Fax: 0036-1-346-9415
titkarsag@ommf.gov.hu

Irlanda: Employment Rights Information Section,
Department of Enterprise, Trade and Employment,
Davitt House, 65A, Adelaide Road, Dublin 2.
Tel: 00353 6313029 • Fax: 00353 6313329.
www.entemp.ie • Yvonne_keogh@entemp.ie

Islándia: Ministry of Social Affairs
Hafnarhúsin y/ Tryggvagötu IS 150 Reykjavik
Tel: 0035 45 458 100 • Fax: 0035 45 524 804
www.stjr.is • post@fel.stjr.is

Itália: Ministero del Lavoro e Politiche Sociali
Direzione Generale del Mercato del Lavoro
Via Fornovo 8, 00192 Roma
Tel: 0039 06 3675.5007
www.welfare.gov.it/eures/default.htm • lielo@welfare.gov.it

Letónia: State Labour Inspectorate
38, Kr.Valdemara Str.
Riga, LV 1010
Tel: 00371 67021704 • Fax: 00371 67021718
vdi@vdi.gov.lv • www.vdi.gov.lv.

Liechtenstein: Amt für Volkswirtschaft Abteilung Technik und Statistik
Gerberweg 5 – 9490 Vaduz

Lituânia: State Labour Inspectorate
Algirdo 19 - 03607 Vilnius-06 - Lithuania
Tel: 0037 052650193 • Fax: 0037 0521 39751
www.vdi.lt • info@vdi.lt • vandal@vdi.lt

Luxemburgo: Inspection du Travail et des Mines
3, rue des Primeurs – 2361 Strassen
Tel: 00352 478 6288 • Fax: 00352 291 194 6288
www.itm.public.lu/detachement/index.html • detachement@itm.etat.lu

Malta: Department of Industrial and Employment Relations,
121, Melita Street,, Valletta, CMR 02, Malta
Tel: 00356 21 222 068 • Fax: 00356 21 243 177
www.etc.gov.mt • ind.emp.relations@gov.mt • etc@gov.mt

Noruega: Directorate of Labour Inspection
Statens Hus, 7468 NO – Trondheim
Tel: 0047 95 05 4720 /0047 73 19 9700
www.arbeidstilsynet.no • bjorn.kvello@atil.no • direktoratet@atil.no

Polónia: National Labour Inspectorate
38/42 Krucza St. — 00-926 Warsaw 63
Tel: 0048 22 661 81 11 • Fax: 0048 22 625 47 70/ 628 41 13
www.pip.gov.pl • kancelaria@gip.pl

Reino Unido: Posted Workers National Liaison Office - Department of Trade and Industry
1 Victoria Street – London – SW1H 0ET – United Kingdom
Tel: 00442 072 156 661 • Fax: 00442 072 150 227
www.dti.gov.uk

República Checa: Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic
Na Pořím právu 1/376 — 128 01 Prague 2
Tel: 00420 221 921 111 • Fax: 00420-224 918 391/ 00420-221 922 664
www.mpsv.cz • posta@mpsv.cz

República Eslovaca: National Labour Inspectorate
Masarykova 10, P.O. Box C3 – 041 33 Košice - Slovak Republic
Tel: 00421 557 979 902 • Fax 00421 557 979 904
www.safework.gov.sk • nip@nip.sk

Roménia: Labour Inspectorate
14 Matei Voievod Street, 2nd District, Bucharest, Romania
Tel: 004021 3027030/3027054
www.inspectmun.ro

Suécia: Arbetsmiljöverket - The Swedish Work Environment Authority
Lindhagensgatan 133
SE - 112 79 Stockholm – Sweden
Tel: 0046 8730 90 00
www.av.se

Comissão Europeia: DG -Employment, Social Affairs & Inclusion
B – 1049 Brussels - Bélgica
Tel: 0080067891011 (número gratuito)
ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=2&langId=en&acronym=contact#contact