

 MINISTÈRE CHARGÉ DES TRANSPORTS <i>Liberté Égalité Fraternité</i>	PERGUNTAS MAIS FREQUENTES sobre as disposições relativas às modalidades de aplicação do direito de destacamento dos trabalhadores aos funcionários de transporte rodoviário ou fluvial das empresas de transporte terrestre (Art. L. 1331-1 a L. 1331-3 e Art. R. 1331-1 a R. 1331-11 do código dos transportes)
--	---

Apresentação das formalidades aplicáveis ao destacamento de determinados funcionários nos transportes

Nos termos das diretivas 96/71/CE do parlamento europeu e do conselho de 16 dezembro de 1996 e 2014/67/UE de 15 de maio de 2014, a regulamentação francesa (artigos L. 1331-1 a L. 1331-3 e artigos R. 1331-1 a R. 1331-11 do código dos transportes) adapta à situação específica dos transportes terrestres as formalidades previstas pelo código do trabalho em caso de destacamento de trabalhadores.

As disposições do código do trabalho que orientam o destacamento, salvo disposição expressa em contrário, continuam a aplicar-se.

As regras defendem três objetivos:

- especificar as formalidades adaptadas às empresas de transporte terrestre que destacam no território nacional funcionários de transporte rodoviário ou fluvial, formalidades de direito comum previstas no código do trabalho em conformidade com a diretiva 96/71/CE de 16 de dezembro de 1996 e a diretiva 2014/67/CE de 15 de maio de 2014;
- facilitar o acesso dos trabalhadores de transporte rodoviário ou fluvial destacados às informações sobre os seus direitos;
- reforçar a eficácia dos controlos de modo a lutar da melhor forma contra fraudes no destacamento, que constituem práticas de concorrência social desleal, prejudiciais para as empresas que respeitam o direito e as condições de trabalho dos trabalhadores destacados.

Qual é o campo de aplicação das formalidades?

As formalidades são aplicáveis às empresas estabelecidas fora de França que preenchem as duas condições cumulativas seguintes:

- 1º) exercer uma das atividades de transporte terrestre definidas no artigo L. 1321-1 do código dos transportes (em prática, trata-se de uma atividade de transporte rodoviário ou fluvial), ou ser uma empresa de trabalho temporário;

2º) destacar um funcionário de transporte rodoviário ou fluvial no território francês, nos casos previstos no artigo L. 1262-1 ou no artigo L. 1262-2 do código do trabalho.

Estes diferentes casos correspondem aos casos que figuram no artigo 1 da diretiva 96/71/CE de 16 de dezembro de 1996. Pode tratar-se:

- da execução de uma prestação de serviço transnacional, quando o destinatário da prestação está estabelecido ou exerce em França;
- de uma mobilidade intra-grupo, constituída pela cedência de pessoal entre empresas do mesmo grupo ou estabelecimentos da mesma sociedade;
- da cedência por uma empresa de trabalho temporário estabelecida no estrangeiro de um funcionário junto de uma empresa utilizadora estabelecida ou que exerça temporariamente uma atividade em França.

As empresas industriais são afetadas por esta regulamentação?

As formalidades especificamente previstas para o destacamento nos transportes terrestres não são aplicáveis às empresas que não possuem a qualidade de empresa de transporte público, tal como as empresas industriais que empregam pessoal de transporte rodoviário ou fluvial para transportar a respetiva produção.

Os trabalhadores independentes são afetados por esta regulamentação? Como identificar estes trabalhadores?

Os trabalhadores independentes não entram no campo de aplicação das regras do destacamento, e por este motivo, não estão sujeitos à obrigação declarativa, seja de direito comum ou específica aos transportes terrestres; A qualidade de trabalhador independente permanece independente das regras previstas no código dos transportes. Não é exigido um documento em particular para provar a qualidade de trabalhador independente. No entanto, no âmbito dos controlos, pode revelar-se útil apresentar um documento que faça surgir o estatuto de independente do interessado, tal como previsto pela regulamentação do país de estabelecimento do trabalhador independente.

As empresas estabelecidas fora de um Estado-membro da União Europeia são afetadas pela regulamentação sobre o destacamento?

As entidades patronais estabelecidas fora da União Europeia estão sujeitas à regulamentação sobre o destacamento. O artigo L 1262-1 do código do trabalho prevê efetivamente a possibilidade de uma entidade patronal estabelecida fora de França destacar temporariamente funcionários. As disposições relativas ao destacamento (direitos aplicáveis, formalidades, condições do destacamento) são, portanto, aplicáveis aos funcionários destas empresas, sob reserva, caso se aplique, de tratados, convenções ou acordos regularmente ratificados ou aprovados e publicados (artigo L 1261-1 do código de trabalho). No setor do transporte rodoviário, não foi identificado acordo bilateral com a França prevendo derrogações relativas às regras do destacamento ou às suas modalidades de aplicação. As entidades patronais das empresas de transporte rodoviário estabelecidas num país terceiro da União Europeia deverão, portanto, entre outros, cumprir as formalidades declarativas previstas pelo código dos transportes.

Por que motivo a regulamentação francesa não especifica os casos de aplicação das regras do destacamento para as diferentes operações de transporte?

Não é da sua jurisdição. Esta regulamentação apenas define as formalidades adaptadas às especificidades dos transportes.

O campo de aplicação do direito do destacamento permanece exclusivamente definido nas regras da diretiva

96/71/CE de 16 de dezembro de 1996, transpostas em França pelos artigos L. 1262-1 e L. 1262-2 do código do trabalho.

Na prática, os transportes internacionais com destino à ou com partida da França, bem como as operações de cabotagem no território francês, efetuados com um funcionário temporariamente enviado para França e cuja relação de trabalho com a empresa destacadora se mantém, respondem aos critérios de aplicação do direito de destacamento e estão sujeitos às obrigações declarativas específicas do destacamento nos transportes terrestres.

Pelo contrário, o simples trânsito no território nacional, que não dá origem a carregamento ou descarregamento de mercadorias, embarque ou desembarque de passageiros, não cumpre os critérios de aplicação do direito de destacamento, e por conseguinte, não está sujeito a nenhuma obrigação declarativa, de direito comum ou específica aos transportes terrestres.

Existem formalidades diferentes para os funcionários destacados que conduzam veículos com menos de 3,5 T?

Os funcionários que conduzam veículos com menos de 3,5 T devem ser objeto das mesmas formalidades declarativas quando são destacados para França.

Qual é a situação atual da "regra dos oito dias" que dispensava a declaração de destacamento para os funcionários que asseguravam as operações de cabotagem num período inferior a oito dias?

No dispositivo anterior, as empresas de transporte que destacavam funcionários de transporte rodoviário ou fluvial para assegurar operações de cabotagem num período inferior a oito dias consecutivos eram dispensadas da declaração de destacamento.

Esta regra é excluída a partir de 1 de julho de 2016.

A declaração de destacamento, que substitui a declaração de destacamento, deve ser redigida previamente a qualquer operação de transporte que coloque o funcionário numa situação de destacamento.

Podem aplicar-se formalidades diferentes aos funcionários no setor do transporte de passageiros? Quais são os tipos de transportes de passageiros abrangidos?

Não, as formalidades específicas previstas no código dos transportes são independentes da natureza da atividade (transporte de mercadorias ou de passageiros).

Os serviços regulares de transporte rodoviário de passageiros efetuados pelos trabalhadores de transporte rodoviário de empresas não residentes podem cumprir formalidades declarativas específicas se a sua exploração incluir o embarque ou desembarque de passageiros no território francês. É a origem da autorização de explorar o serviço ou a respetiva cópia autenticada detida a bordo do veículo, especificando os pontos de paragem e os horários, que irá permitir estabelecer a realidade ou não da sujeição às regras do destacamento.

Quando esta autorização inclui pontos de embarque ou desembarque de passageiros em França, o condutor do veículo cumprirá as formalidades declarativas do destacamento. No entanto, se o território francês for apenas transitado, estas não serão aplicadas.

Além disso, as formalidades declarativas do destacamento aplicam-se às operações de cabotagem efetuadas no âmbito de um serviço regular ou de um serviço regular especializado (definido pelo regulamento (CE) n.º

1073/2009 como "serviços regulares que, independentemente do organizador dos transportes, asseguram o transporte de categorias determinadas de passageiros, excluindo outros passageiros").

Os serviços ocasionais internacionais que têm como ponto de partida o território de outro Estado-membro, quer sejam organizados ou não no âmbito de uma viagem organizada de acordo com a diretiva (UE) n.º 2015/2302 do Parlamento europeu e do Conselho de 25 de novembro de 2015, não cumprem as formalidades declarativas do destacamento na medida em que a operação de transporte consiste em levar um grupo de pessoas constituído, sem operação de embarque ou desembarque de novos passageiros ao longo do itinerário (circuito de portas fechadas). Neste caso, o facto de o grupo parar para dormir uma ou várias noites em França não modifica a natureza do transporte.

No entanto, convém salientar que os transportes de cabotagem efetuados no âmbito de um serviço ocasional estão sujeitos às regras do destacamento.

É o roteiro, documento de controlo cujo modelo está previsto no anexo I do regulamento (CE) n.º 361/2014 da Comissão relativo às modalidades de aplicação do regulamento (CE) n.º 1073/2009 que estabelece as regras comuns para o acesso ao mercado internacional dos serviços de transporte por autocarros e camionetas, que irá permitir estabelecer a realidade ou não da sujeição às regras do destacamento, em função da natureza da operação de transporte efetuada.

Os seguintes casos estão sujeitos às formalidades declarativas do destacamento?

- operação humanitária em que o transporte terrestre é realizado a título gratuito (alguns condutores são remunerados, outros trabalham a título voluntário):

o objeto do transporte não determina o regime aplicável. Se forem reunidas as condições e se o condutor for um funcionário, aplicam-se as disposições no destacamento.

- transporte internacional de mercadorias uma parte do qual é efetuado em vazio:

As disposições respeitam o destacamento dos funcionários de transporte rodoviário ou fluvial. Aplicam-se, portanto, quando os funcionários estão em situação de trabalho, quer o veículo esteja ou não carregado.

- importação de veículos comprados em França por uma empresa e conduzidos pelos funcionários dessa empresa até no país onde estão registados:

trata-se de uma situação de importação de veículos e não de transporte público. Não está, portanto, sujeita às formalidades sobre o destacamento nos transportes.

As empresas que asseguram o transporte particular de pessoas (por ex. táxis) não entram no campo de aplicação desta regulamentação.

A declaração de destacamento

Qual é a utilidade da declaração de destacamento e quando é que as entidades patronais devem aplicá-la?

A declaração de destacamento substitui, para os funcionários de transporte rodoviário e fluvial das empresas de transporte terrestre, a declaração de destacamento prevista no código do trabalho. As empresas de transporte terrestre não devem utilizar para o destacamento de funcionários de transporte rodoviário ou fluvial, a declaração de destacamento imposta para os outros funcionários.

Uma declaração de destacamento deve ser elaborada para cada funcionário destacado antes do início da primeira operação que resulta no destacamento do funcionário de transporte rodoviário ou fluvial, independentemente do transporte realizado. A declaração de destacamento será válida para o período indicado pela empresa, no limite de um período máximo de 6 meses para todas as operações de transporte que entram no campo de aplicação do destacamento. Deste modo, a declaração poderá cobrir várias operações de destacamento.

O período de seis meses é entendido como um período deslizante, de data a data, de seis meses consecutivos. Não é necessário a declaração incluir um calendário das prestações transnacionais de transporte previstas ao longo do período. Não é necessário detalhar na declaração o conjunto das viagens efetuadas em França.

Além disso, a declaração de destacamento deve ser anexada ao registo único do pessoal da sociedade de acolhimento, no caso de um destacamento intra-grupo ou de um destacamento por uma empresa de trabalho temporário.

Como preencher a declaração?

Existem três tipos de formulários CERFA para obter as informações especificamente solicitadas em cada um dos casos de destacamento e a entidade patronal deverá preencher o formulário adaptado à situação do respetivo funcionário.

A declaração deve ser enviada diretamente através do serviço remoto SIPSI no site <https://www.sipsi.travail.gouv.fr>.

De que forma as empresas que, devido à sua legislação nacional, não estão registadas no registo eletrónico nacional das empresas de transporte podem preencher a secção que corresponde à declaração?

Esta situação aplica-se apenas às operações de transporte efetuadas através de veículos com um peso total em carga autorizado superior a 3,5 toneladas. Ou seja, apenas diz respeito, temporariamente, às empresas de transporte rodoviário provenientes de Estados-membros que ainda não estão definitivamente atualizadas relativamente às suas obrigações europeias em termos de realização do registo eletrónico nacional das empresas de transporte rodoviário previsto no artigo 16 do regulamento (CE) n.º 1071/2009.

Neste caso, é o número da licença entregue de acordo com as práticas atuais do Estado-membro em causa que deve ser informado na declaração.

Como informar o número de SIRET quando a empresa de acolhimento não está estabelecida em França?

No caso de a empresa, junto da qual o funcionário destacado e disponibilizado por uma empresa de trabalho temporário, não estar estabelecida em França, não é necessário indicar o número SIRET.

Quem estabelece a declaração?

Caso de destacamento	Pessoa encarregue de estabelecer a declaração
Prestação transnacional de transporte	<ul style="list-style-type: none">• O chefe da empresa de transporte que emprega o funcionário.
Mobilidade intra-grupo	<ul style="list-style-type: none">• O chefe da empresa que emprega habitualmente o funcionário• Ou, na falta deste, o chefe da empresa de transporte utilizadora do funcionário em França.
Cedência por uma empresa de trabalho temporário	<ul style="list-style-type: none">• O chefe da empresa de trabalho temporário• Ou, na falta deste, o chefe da empresa de transporte utilizadora do funcionário em França.

Quais são as garantias relativas ao processamento de dados introduzidos no formulário?

O responsável pelo processamento implementa medidas de proteção assegurando a segurança de processamento de dados, de modo a impedir qualquer utilização abusiva ou fraudulenta, nomeadamente, por terceiros não autorizados, e preservando a sua integridade. É efetuado um registo diário das ligações. As respetivas informações são conservadas por uma duração máxima de doze meses.

A quem deve ser entregue a declaração?

O certificado deve ser entregue ao trabalhador destacado para ser conservado a bordo do veículo e apresentado por ocasião de controlos

A partir de 1 de janeiro de 2017, o representante da empresa em França não necessita de possuir uma cópia desta.

Além da declaração, quais são os documentos associados ao destacamento do funcionário que devem estar presentes a bordo do veículo?

Os documentos que devem ser detidos a bordo do meio de transporte com o qual é assegurado o serviço, ou seja, a bordo do veículo ou do barco, são enumerados no artigo R. 1331-7-III do código dos transportes. Deve ser mantida a bordo uma cópia traduzida para francês do conjunto desta documentação e deve poder ser apresentada em caso de operação de fiscalização.

Em todas as situações de destacamento de funcionários de transporte rodoviário ou fluvial, o contrato de trabalho do funcionário deve encontrar-se a bordo. A tradução do contrato de trabalho em francês é obrigatória. Quando a regulamentação do país do funcionário destacado não obrigar ao estabelecimento de um contrato de trabalho escrito, este não é exigido. No entanto, pode ser útil para a entidade patronal prever

um documento que comprove a relação de trabalho (veja Directiva 91/533 / CEE, de 14 de outubro de 1991).

Para as situações de destacamento intra-grupo é, além disso, exigida a presença a bordo de uma cópia traduzida em francês da convenção de cedência e aditamento ao contrato de trabalho.

Estes dois documentos são previstos pelo artigo L. 8241-2 do código do trabalho em caso de empréstimo de mão-de-obra com finalidade não lucrativa entre empresas. A convenção de cedência entre a empresa emprestadora e a empresa utilizadora define o período e menciona a identidade e a qualificação do funcionário em questão, bem como o modo de determinação dos funcionários, dos encargos sociais e dos custos profissionais que serão faturados à empresa utilizadora pela empresa emprestadora. O aditamento ao contrato de trabalho especifica o trabalho confiado à empresa utilizadora, os horários e o local de execução do trabalho, bem como as características do posto de trabalho.

Para as situações de destacamento por uma empresa de trabalho temporário, é igualmente exigida a presença a bordo de uma cópia traduzida em francês do contrato de trabalho temporário (contrato entre o trabalhador e a respetiva empresa de trabalho temporário) e do contrato de cedência junto da empresa estabelecida em França.

As traduções de documentos, quando são exigidas, devem ser necessariamente realizadas por um tradutor juramentado?

A declaração deve obrigatoriamente ser traduzida para francês. No entanto, as informações que devem ser indicadas na declaração apenas respeitam os dados de identificação e os dados fornecidos não necessitando de tradução particular. O recurso a um tradutor juramentado não é obrigatório.

A convenção coletiva do setor que deve ser indicada na declaração de destacamento é a convenção francesa ou a do país de origem?

Trata-se de uma das seguintes convenções coletivas francesas: transporte rodoviário de mercadorias ou de passageiros, transporte fluvial de mercadorias ou de passageiros.

A empresa de um país terceiro (fora da União Europeia) deve preencher o formulário A1 para além da declaração?

A regulamentação resultante da lei de 6 de agosto de 2015 para o crescimento, atividade e igualdade das oportunidades económicas e do decreto de 7 de abril de 2016 precisa as formalidades específicas do direito do trabalho para o destacamento sem prejuízo de outras regras aplicáveis, nomeadamente, da segurança social. Tratando-se de disposições relativas à segurança social, as informações disponíveis podem ser consultadas no site do CLEISS: <http://www.cleiss.fr/>

Os direitos dos funcionários de transporte rodoviário ou fluvial destacados

Quais são os direitos reconhecidos aos funcionários de transporte rodoviário ou fluvial destacados?

Não existe qualquer especificidade para os funcionários de transporte rodoviário ou fluvial destacados, que beneficiem dos mesmos direitos fundamentais reconhecidos aos funcionários destacados de outros setores.

Estes direitos são enumerados no artigo L. 1262-4 do código do trabalho:

- 1° Liberdades individuais e coletivas na relação de trabalho;
- 2° Discriminações e igualdade profissional entre as mulheres e os homens;
- 3° Proteção da maternidade, licenças de maternidade e de paternidade e parto, folgas para eventos familiares;
- 4° Condições de cedência e garantias devidas aos funcionários pelas empresas que exercem uma atividade de trabalho temporário;
- 5° Exercício do direito à greve;
- 6° Período do trabalho, descanso de compensação, feriados, férias anuais pagas, período do trabalho e trabalho noturno dos jovens trabalhadores;
- 7° Condições de sujeição aos fundos de folgas e intempéries;
- 8° Salário mínimo e pagamento do salário, incluindo os acréscimos devido às horas extraordinárias, bem como os acessórios de salário legal ou convencionalmente fixados;
- 9° Regras relativas à saúde e à segurança no trabalho, idade de admissão ao trabalho, trabalho infantil;
- 10° Trabalho ilegal.

De que modo esta declaração permite facilitar a informação do funcionário relativamente aos seus direitos em situação de destacamento?

Um exemplar da declaração deve encontrar-se a bordo do veículo, o que irá permitir que o condutor esteja totalmente informado relativamente à sua situação e possa, caso se aplique, fazer valer os seus direitos.

Quais as garantias dos funcionários destacados em questões de remuneração?

O funcionário destacado deve, nomeadamente, ser remunerado com base no salário mínimo francês ou no salário convencional se for superior ao salário resultante do direito aplicável ao contrato de trabalho.

No entanto, o benefício dos direitos garantidos pelos textos franceses não são obstáculo à fixação dos direitos mais favoráveis, tal como decorrem do direito aplicável ao contrato de trabalho do funcionário destacado. Por exemplo, o salário destacado mantém a sua remuneração contratual se for superior ao salário mínimo ou ao salário convencional francês.

Concretamente, quais são os elementos que devem ser considerados para o cálculo do salário mínimo de referência?

No âmbito do artigo 3§1 da diretiva 96/71/CE de 16 de dezembro de 1996, o artigo L. 1262-4 do código do trabalho prevê que os elementos do salário mínimo de referência aplicável em França incluam:

- o salário mínimo (horário ou mensal);
- os acréscimos para as horas extraordinárias,
- bem como os acessórios de salário legal ou convencionalmente fixados.

Os montantes são expressos em montante bruto.

É importante relembrar que o funcionário mantém o salário que é pago em virtude do direito aplicável ao seu contrato de trabalho, quando este é superior ao salário mínimo de referência.

Quais são os elementos da remuneração paga ao funcionário pela empresa não estabelecida em França, que podem ser retidos para verificar o cumprimento do salário mínimo em França?

Em conformidade com o 7 do artigo 3 da diretiva 96/71/CE de 16 de dezembro de 1996, os elementos que podem ser retidos são:

- o salário;
- os eventuais acréscimos para horas extraordinárias;
- os eventuais acessórios ao salário (por ex.: prémio de antiguidade);
- as eventuais indemnizações associadas ao destacamento (por ex.: prémio de expatriação);
- as eventuais vantagens em espécie.

Estes montantes são expressos em montante bruto.

Pelo contrário, não são considerados os montantes pagos a título de reembolso de despesas, tais como despesas de deslocação, de alojamento ou de alimentação, incluindo se estes montantes apresentam um caráter fixo.

No caso de uma indemnização fixa global, a entidade patronal declara, sob sua responsabilidade, a parte que estima corresponder à indemnização das despesas de alojamento, alimentação e, caso se aplique, despesas de deslocação.

Não é possível considerar que em todos os casos, o alojamento do funcionário de transporte rodoviário seja o veículo fornecido pela entidade patronal e que por essa razão, nenhuma fração da indemnização fixa global paga ao funcionário poderá corresponder à consideração das despesas de alojamento para além do ponto de origem. Se o artigo 8 do regulamento 561/2006 (CE) de 15 de março de 2006 permite efetivamente que o tempo de repouso diário e o tempo de repouso semanal reduzidos longe do ponto de origem possam ser desfrutados a bordo do veículo, sob condição de que este esteja equipado com um material de dormida conveniente para cada condutor e que esteja parado, precisando este mesmo artigo que esta faculdade resulta de uma "escolha" do funcionário. Daí resulta que a entidade patronal deva, efetivamente, dar a opção ao funcionário de escolher um alojamento que não o veículo, pagando-lhe uma indemnização diária que cubra as despesas de alojamento (dormida fora de casa) ou assumindo as despesas de um local de alojamento fora do veículo. Além disso, no caso de o repouso semanal não poder ser desfrutado a bordo do veículo, a entidade patronal deverá sempre assumir as despesas correspondentes ao alojamento do funcionário durante esta pausa, no caso de esta ocorrer longe do ponto de origem.

Além disso, a parte da indemnização que a entidade patronal estima corresponder às refeições do funcionário deve ser avaliada de forma objetiva e justificável em caso de controlo.

A título informativo, abaixo figuram as tabelas de reembolso de despesas aplicáveis aos condutores de transporte rodoviário abrangidas pela convenção coletiva nacional do transporte rodoviário, de acordo com o protocolo alargado aplicável:

- Transporte rodoviário de mercadorias:**

Adenda n.º 70, de 26 de junho de 2019, relativa às despesas de deslocação dos trabalhadores (anexo I)

(Em euros)

Natureza das indemnizações	Taxa	Referência aos artigos do protocolo
Indemnização de refeição	13,78 €	Art. 3, alínea 1
Indemnização de refeição única	8,48 €	Art. 4
Indemnização de refeição única "noturna"	8,26 €	Art. 12
Indemnização especial	3,73 €	Art. 7
Indemnização de lanche	7,47 €	Art. 5
Indemnização de grande deslocação: 1 refeição + 1 dormida fora de casa	44,06 €	Art. 6
2 refeições + 1 dormida fora de casa	57,84 €	

- Transporte rodoviário de passageiros:**

Adenda n.º 69, de 24 de junho de 2019, relativa às despesas de deslocação dos trabalhadores (anexo I)

Natureza das prestações	Taux	Referência aos artigos do protocolo
Subsídio de refeição	13,38 €	alíneas 2 e 3 do n.º 1 do Artigo 8.º; alínea 1 do n.º 10 do artigo 9.º; artigo 11.º
Subsídio de refeição único	8,26 €	alínea 1 do n.º 1 do artigo 8.º
Subsídio especial	3,74 €	alínea 2 do n.º 2 do artigo 8.º; artigo 11.º-A
Subsídio de refeição ligeira	6,68 €	Artigo 12.º
Subsídio especial de pequeno-almoço	3,74 €	alínea 2 do artigo 10.º
Subsídio de alojamento e subsídio especial de pequeno-almoço	28,40 €	alínea 1 do artigo 10.º
Subsídio de repouso diário (alojamento e refeição ligeira)	31,33 €	Artigo 11.º

Qual é a taxa de câmbio que deve ser utilizada quando o salário não está em euros?

A conversão em euros do salário pago em moeda estrangeira é efetuada de acordo com a última [cotação de referência](#) publicada pelo banco central europeu, à data prevista do início do destacamento. A empresa pode utilizar a cotação pública para o semestre ou a cotação pública para um período de referência mais curto.

A taxa horária é aplicada na parte francesa do trajeto ou na totalidade da deslocação?

A taxa horária francesa é aplicada, sob reserva de que esteja seja mais favorável, apenas às horas trabalhadas em França pelo funcionário em situação de destacamento.

Concretamente, como estabelecer a data e a hora de entrada e de saída do território francês?

Não existe uma regra específica no setor dos transportes. A entidade patronal estabelece, por qualquer meio apropriado, o período de trabalho do funcionário no território francês.

De modo geral, em caso de suspeita de diminuição do período de trabalho em França, o ónus da prova é dos serviços de controlo, podendo a entidade patronal contestar as avaliações por qualquer meio adequado.

Como aplicar as regras de período do trabalho, especialmente no caso de destacamento de curta duração?

O cumprimento dos períodos máximos de trabalho, bem como os períodos mínimos de descanso previstos pela regulamentação francesa não pode ser exigido se o funcionário for destacado em França durante um período, pelo menos, igual ao período de referência.

Por exemplo, o período de trabalho máximo semanal numa semana isolada deve ser cumprido se o funcionário for destacado durante, pelo menos, uma semana, não é cumprido se o período de destacamento tiver uma duração inferior.

Apenas as horas trabalhadas são considerados para o cálculo do salário mínimo. Não é possível prever um número fixo diário de horas.

Casos particulares:

O direito do destacamento e, nomeadamente, o direito ao salário mínimo, aplica-se quando o condutor é proprietário do camião?

No que respeita ao destacamento, a propriedade do veículo é indiferente.

No caso de dupla tripulação, os dois condutores (o que conduz e o que descansa) devem ser pagos à mesma taxa horária?

Em França, apenas as horas trabalhadas são remuneradas. No caso particular de dupla tripulação, o tempo não consagrado à condução pelo segundo condutor durante a deslocação do veículo é remunerado em 100% da respetiva duração.

Para o transporte rodoviário de passageiros, apenas 50% desse tempo é considerado a título de tempo de trabalho efetivo para o cálculo dos limiares do período diário ou semanal de trabalho.

Inversamente, para o transporte rodoviário de mercadorias, esse tempo não consagrado à condução durante a deslocação do veículo é considerado como tempo de trabalho efetivo para 100% da respetiva duração.

O representante da entidade patronal em França

Quem pode ser representante da entidade patronal em França?

Em conformidade com o artigo 9-1.e) da diretiva 2014/67/UE de 15 de maio de 2014, o artigo L. 1262-2-1 do código do trabalho prevê que qualquer entidade patronal que destaque funcionários em França deve designar um representante no território nacional, cuja função é efetuar a ligação com os serviços de controlo.

Desde o Decreto n.º 2019-555, de 4 de junho de 2019, relativo a várias disposições sobre o destacamento de trabalhadores e o reforço do combate ao trabalho ilegal, que alterou os artigos R.1331-1 e seguintes do código dos transportes, o representante da empresa deve ter um número SIRET.

Não existe uma regra específica no setor dos transportes terrestres relativamente à designação do representante. Pode tratar-se de qualquer pessoa singular ou coletiva, à escolha da entidade patronal, que disponha dos meios e das competências necessárias para assegurar a sua missão e presente no território nacional. A remuneração do representante é fixada contratualmente com a empresa que o escolhe. Em caso de incumprimento das suas obrigações pelo representante, este é civilmente responsável relativamente à entidade patronal que o designou.

Como se designa o representante da entidade patronal em França?

Desde o Decreto de 4 junho de 2019 acima indicado, o representante da entidade patronal é designado diretamente na declaração de destacamento.

O representante pode ter domicílio no estrangeiro se possuir uma caixa postal em França ou tem que possuir instalações em França?

O representante em França deve ser uma sociedade (ou pessoa singular) realmente estabelecida em França (por exemplo, outra empresa de transportes, um gabinete de consultoria ou gabinete jurídico, etc.). Não basta um simples endereço.

Qual é o período durante o qual o representante da entidade patronal que destaca funcionários de transporte rodoviário ou fluvial em França deve responder aos serviços de controlo?

Este período, próprio do setor dos transportes terrestres, é fixado em dezoito meses após a data de fim do período de destacamento do funcionário. O período do contrato ou do mandato do representante é livre.

Um único contrato ou mandato de representação pode abranger o conjunto dos condutores destacados em França pela mesma empresa durante um determinado período?

A escolha de estabelecer um único mandato por empresa (que abranja o conjunto dos funcionários de transporte terrestre ou fluvial) ou de efetuar um mandato por funcionário é livre.

O representante pode ser substituído durante as suas folgas? Se sim, quais as formalidades a respeitar?

É da responsabilidade do representante, bem como da empresa que o designou, prever todas as medidas necessárias relativamente à sua ausência, a fim de assegurar um contacto no caso de controlo.

O que acontece se a entidade patronal decidir mudar de representante?

O antigo representante deve continuar a responder aos serviços de controlo para a operação ou as operações de destacamento ocorridas durante o período em que estava designado, e durante 18 meses após a data de fim do destacamento do funcionário.

Qual é a função do representante da entidade patronal?

O representante deve poder responder às solicitações dos serviços de controlo.

Para tal, deve deter um determinado número de documentos.

No caso de destacamentos de funcionários de transporte rodoviário ou fluvial, deve conservar as fichas de salário do funcionário que correspondem ao período de destacamento. Estas fichas de salário podem ser substituídas por outros documentos, sob reserva de estes documentos incluírem menções, especificamente enumeradas, relativas ao ordenado horário bruto do funcionário, aos horários de trabalho (com distinção das horas acrescidas), às folgas e feriados e aos elementos da sua remuneração.

Além disso, deve deter os documentos:

- onde é apresentado o pagamento efetivo do funcionário;
- mencionando o título da convenção coletiva aplicável ao funcionário destacado.

Em que prazo e de que forma o representante deve responder aos serviços de controlo?

Deve poder apresentar e comunicar o mais rápido possível os documentos solicitados pelos serviços de controlo. Estes documentos devem ser preexistentes ao pedido de comunicação e não ser elaborados com o objetivo de serem comunicados em caso de solicitação dos serviços de controlo.

A transmissão dos documentos num formato eletrónico normalmente utilizado (tipo .pdf) é possível.

O representante deve estar disponível 24 horas por dia e 7 dias por semana a fim de responder "o mais rápido possível" às solicitações dos serviços de controlo?

Não, não é obrigatório. No entanto, esta disponibilidade pode ser implementada se a empresa o pretender.

As folhas de pagamento conservadas pelo representante podem ser estabelecidas após o destacamento do funcionário (1 a 2 meses mais tarde)?

A regulamentação francesa não modifica as regras que respeitam a emissão das fichas de salário previstas pela lei aplicável à relação de trabalho.

Como armazenar os documentos recolhidos pelo representante (papel ou digital)?

Não existe obrigação em termos de formato. Em contrapartida, o documento deve poder ser sempre consultado durante o período determinado (tempo do destacamento + 18 meses).

Responsabilidades e sanções incorridas

O que deve o ordenador fazer quando o subcontratante destaca funcionários que entram no campo de aplicação da regulamentação?

Ao ordenador deve ser entregue uma cópia da declaração de destacamento (obrigação de vigilância??).

A quem se aplica a responsabilidade do ordenador no caso de um contrato de subcontratação?

Cada subcontratado, independentemente do seu nível, é considerado como ordenador face aos seus próprios subcontratados.

No caso de vários comissionistas (subcontratados do contrato de comissão) que intervenham numa cadeia de transporte (muitas vezes, multimodal), é o último comissionista da cadeia estabelecido em França que está sujeito à obrigação de vigilância alargada em relação aos co-contratantes transportadores.

No âmbito do contrato de transporte, quais são as obrigações do destinatário da mercadoria?

Por norma, o destinatário da mercadoria não tem qualquer obrigação no que respeita ao destacamento no âmbito do contrato de transporte. O destinatário (profissional) estabelecido em França pode, contudo, a título subsidiário, ser solicitado e, eventualmente, assumir a responsabilidade:

- se o destacamento tiver lugar no âmbito de uma prestação de transporte transnacional;
- e não esteja estabelecido em França qualquer responsável direto ou indireto do transportador (incluindo o expedidor inicial ou o intermediário).

Se estas condições estiverem reunidas, o destinatário pode ser alertado pelo serviço de controlo de modo a comunicar à entidade patronal para esta regularizar determinadas situações irregulares (não pagamento do salário mínimo, condições de alojamento não dignas, inconformidade com a base do direito do trabalho).

Apenas se não intervier ou não considerar estas abordagens, poderá ser declarado responsável solidário pelos incumprimentos da entidade patronal.

A autoridade administrativa tem o poder de suspender a operação de transporte quando constatar irregularidades associadas ao destacamento de trabalhadores?

Como em todos os setores económicos, a autoridade administrativa tem o direito de suspender a prestação de serviços, em determinados casos de incumprimentos graves ou repetidos previstos pelo código de trabalho.

No entanto, a suspensão deve ser precedida de uma injunção para finalizar as situações irregulares constatadas. Devido a esta formalidade, o procedimento apenas diz respeito a determinadas situações em que a prestação de transporte é efetuada num período suficiente.

Quais são as sanções previstas em caso de incumprimento destas regras?

O condutor não incorre em qualquer sanção.

Estão previstas no caso da entidade patronal uma multa de 4ª classe por ausência de declaração a bordo do veículo ou declaração não conforme de 750 €, no máximo (art. R.1331-9 do código dos transportes) e uma

multa de 3ª classe de 450 €, no máximo (art. R.1331-10 do código dos transportes) por ausência, a bordo do veículo, do contrato de trabalho do funcionário e, caso se aplique, da convenção de cedência do funcionário.

Além disso, as multas administrativas no caso de incumprimento da entidade patronal das obrigações de declaração (de destacamento que substituiu o certificado), de apresentação dos documentos enumerados no artigo R.1331-7-III do Código dos Transportes traduzidos para a língua francesa, e de designação de um representante previstas no artigo L. 1264-1 do código de trabalho são igualmente aplicáveis (montante máximo de 2000 €/funcionário).

O ordenador incorre numa multa administrativa prevista pelos artigos L. 1264-2 e L. 1264-3 do código do trabalho no caso de incumprimento da obrigação de vigilância de um montante máximo de 2000 €/funcionário e do máximo de 4000 €/funcionário em caso de recidiva, tendo o montante total o limite de 500 000 €.

A mesma infração não poderá, no entanto, originar a acumulação de multas penais e multas administrativas por um mesmo funcionário.

Existem sanções previstas para o representante, por exemplo, se este não responder ou responder de forma incompleta às solicitações dos serviços de controlo?

Não. No entanto, estas eventuais falhas podem resultar em incumprimentos imputáveis à entidade patronal e culminar em sanções penais ou administrativas para este (por exemplo, uma multa administrativa, se se confirmar que a entidade patronal não elaborou uma declaração).

Também o representante na França pode ser posta em causa se ele intencionalmente interferir com as funções dos agentes de controlo.

Quais são as sanções previstas em caso de não pagamento do salário mínimo?

A entidade patronal que não pagar o salário mínimo devido ao funcionário destacado incorre (principalmente) nas seguintes medidas:

- ou uma sanção penal: no caso de não pagamento do salário mínimo legal (SMIC) ou da remuneração mensal mínima legal, multa do nível da 5ª classe (máximo 1500 €), em aplicação do artigo R. 3233-1 do código do trabalho. Trata-se de uma sanção do direito comum que não é especificada no destacamento;

- ou uma sanção administrativa: no caso de não pagamento do salário mínimo legal ou convencional, sanção administrativa de um montante máximo de 2000 €, em aplicação do artigo L. 8115-1 do código do trabalho. Também aqui, se trata de uma sanção de direito comum não especificada no destacamento.

As seguintes medidas são também suscetíveis de serem tomadas:

- suspensão da prestação de serviço transnacional por um período de um mês no máximo, no caso de não regularização de um incumprimento grave relativamente a um salário inferior ao SMIC, em aplicação dos artigos L. 1263-3 e L. 1263-4 do código do trabalho. O facto para a entidade patronal de não respeitar a decisão de suspensão é passível de uma multa administrativa, inferior ou igual a 10 000 € por funcionário abrangido pelo incumprimento. Esta medida é, no entanto, limitada para os transportes, exceto para as linhas regulares efetuadas no âmbito de um contrato entre o ordenador e o transportador.

- sanção penal no caso de dissimulação de horas extraordinárias nas folhas de pagamento: em aplicação do artigo L8224-1 do código do trabalho, multa de 45 000 euros e 3 anos de prisão. Trata-se de

uma sanção não específica do destacamento.

Quais são os recursos possíveis de um funcionário que se estime lesado?

Em conformidade com a diretiva 96/61/CE (artigo 6), "para fazer valer o direito às condições de trabalho e emprego garantidas no artigo 3, uma ação judicial pode ser intentada no Estado-membro no território em que o trabalhador está ou estava destacado, sem prejuízo, caso se aplique, da faculdade de intentar, em conformidade com as convenções internacionais existentes e matéria de competência judicial, uma ação judicial noutro Estado".

Além disso, o código do trabalho (art. L. 1265-1) dispõe que em matéria de destacamento de funcionários por uma empresa não estabelecida em França "as organizações sindicais representativas possam exercer judicialmente todas as ações [necessárias] em favor de um funcionário, sem ter que justificar um mandato do interessado.

Basta que este seja advertido, em condições determinadas regulamentarmente, e não se tenha oposto num prazo de quinze dias a partir da data em que a organização sindical lhe notificou a sua intenção. O interessado pode sempre intervir na instância intentada pelo sindicato e pôr-lhe termo em qualquer altura".

Aplicação da Diretiva (UE) 2018/957, que altera a Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

A Diretiva (UE) 2018/957, que altera a Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, é aplicável ao transporte rodoviário? É aplicável ao transporte fluvial?

Os trabalhadores destacados em França beneficiam de um núcleo duro de direitos sociais, decalcados dos direitos reconhecidos aos trabalhadores nacionais em conformidade com o Código do Trabalho e com as convenções específicas do setor dos transportes terrestres.

A Diretiva (UE) 2018/957 altera a Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

[Portaria \(ordonnance\) n.º 2019-116 de 20 de fevereiro de 2019](#) transpõe esta diretiva. A portaria entrou em vigor em 31 de julho de 2020.

A portaria introduz, nomeadamente, diversas alterações ao artigo L.1262-4 do Código do Trabalho.

Assim, complementarmente aos direitos atualmente previstos neste artigo, os trabalhadores destacados deverão igualmente beneficiar:

- de todos os elementos remuneratórios definidos no artigo L. 3221-3 do Código do Trabalho
- do reembolso das despesas inerentes à missão (transportes, refeições, alojamento)

- **Transporte fluvial**

Em França, a [Portaria \(ordonnance\) n.º 2019-116 de 20 de fevereiro de 2019](#), torna a Diretiva (UE) 2018/957 aplicável aos trabalhadores destacados do transporte fluvial a partir de 30 de julho de 2020.

- **Transporte rodoviário**

A Portaria de 20 de fevereiro de 2019, bem como a diretiva que a mesma transpõe, não é aplicável no imediato aos trabalhadores circulantes das empresas de transporte rodoviário referidas no artigo L. 1321-1 do Código dos Transportes, que continuam a ser regidos pelas disposições do Código do Trabalho, com a redação anterior à portaria supramencionada. Ser-lhes-á aplicável a contar da data da transposição da *lex specialis* relativa ao destacamento de motoristas do setor do transporte rodoviário (artigo 1.º da Diretiva (UE) 2020/1057).