

Eures Transfronteiriço Andaluza Algarve

# GUIA EURES-T AA 2024 DO TRABALHO FRONTEIRIÇO ANDALUZIA-ALGARVE



Financiado por  
la Unión Europea



Junta de Andalucía  
Consejería de Empleo, Empresa  
y Trabajo Autónomo



INSTITUTO DO EMPREGO  
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

# ÍNDICE

## SECÇÃO I: LIBERDADE DE CIRCULAÇÃO DE TRABALHADORES ENTRE A ANDALUZIA E O ALGARVE

01. O que é o trabalho transfronteiriço?
02. Outras situações: Destacamento de trabalhadores, teletrabalho.
03. O direito ao trabalho transfronteiriço de pessoas extracomunitárias residentes na Andaluzia e no Algarve.

## SECÇÃO II: PROCURAR EMPREGO NA ANDALUZIA E NO ALGARVE

01. Os serviços EURES Transfronteiriços Andaluzia-Algarve para a procura de emprego e de trabalhadores.
02. Organismos responsáveis pelo emprego na Andaluzia e no Algarve.

## SECÇÃO III: CONDIÇÕES DE TRABALHO NA ANDALUZIA E NO ALGARVE

01. Documentação necessária para trabalhar na Andaluzia e no Algarve como transfronteiriço.
02. Documentação necessária para estadias na Andaluzia ou no Algarve por mais de 3 meses.
03. Acesso a profissões regulamentadas.
04. Reconhecimento de diplomas.
05. Legislação de trabalho aplicável a trabalhadores transfronteiriços.
06. Inspeção de trabalho e segurança social.
07. Circulação de veículos.
08. Contas bancárias.

## SECÇÃO IV: CONTRIBUIÇÕES PARA A SEGURANÇA SOCIAL DOS TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

01. Legislação aplicável em matéria de Segurança Social.
02. Cuidados de saúde.
03. Incapacidade temporária por doença comum ou acidente não laboral.
04. Incapacidade temporária por acidente de trabalho.
05. Prestações por maternidade e paternidade em Portugal, e de nascimento e cuidado de menor em Espanha.
06. Reforma.
07. Desemprego.

## SECÇÃO V: FISCALIDADE DE TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS ENTRE A ANDALUZIA E O ALGARVE

01. As autoridades fiscais em Espanha e em Portugal.
02. Regime fiscal para os trabalhadores transfronteiriços entre a Andaluzia e o Algarve.
03. Casos frequentes: Trabalhadores com residência fiscal na Andaluzia que trabalham no Algarve.
04. Casos frequentes: Trabalhadores com residência fiscal no Algarve que trabalham na Andaluzia.

# PRÓLOGO

A 4 de novembro de 2022, no âmbito da XXXIII Cimeira Hispano-Lusa celebrada em Viana do Castelo, foi apresentado o Guia Prático do Trabalho Fronteiriço entre Espanha e Portugal.

Este documento contém e atualiza uma série de informações sobre os aspetos do direito ao trabalho, procurar emprego e, nomeadamente, prestações da Segurança Social em ambos os países que afetam os trabalhadores transfronteiriços.

Desde os seus inícios, em 2017, o EURES Transfronteiriço Andaluzia-Algarve editou guias semelhantes e documentos sectoriais com um amplo conjunto de situações e casos práticos, relacionados com a migração laboral pendular entre estas duas regiões vizinhas. As mais meridionais e ocidentais da União Europeia.

O presente Guia do Trabalho Fronteiriço Andaluzia-Algarve tem como objetivo adaptar o Guia Prático do Trabalho Fronteiriço entre Espanha e Portugal às particularidades das nossas duas regiões e, ao mesmo tempo, introduzir novas áreas, nomeadamente a fiscal, e que ampliem a mesma.

# SECÇÃO I

## LIBERDADE DE CIRCULAÇÃO DE TRABALHADORES ENTRE A ANDALUZIA E O ALGARVE

- 01. O que é o trabalho transfronteiriço?
- 02. Outras situações trabalhadores destacados e teletrabalho.
- 03. O direito ao trabalho transfronteiriço em residentes extracomunitários.

## SECÇÃO I

# LIBERDADE DE CIRCULAÇÃO DE TRABALHADORES ENTRE A ANDALUZIA E O ALGARVE

## 01. O QUE É O TRABALHO TRANSFRONTEIRIÇO?

A livre circulação de trabalhadores nos países do Espaço Económico Europeu (EEE) é um direito fundamental, que permite aos seus cidadãos trabalhar e estabelecer-se livremente, sem necessidade de autorização de trabalho, em qualquer país membro, garantindo igualdade de direitos com os nacionais do referido país. Este direito será ampliado aos seus familiares, independentemente da sua nacionalidade.

A União Europeia define como trabalhador transfronteiriço, a pessoa que exerce uma atividade por conta de outrem ou independente, que reside legalmente num país e se desloca diária ou semanalmente para o país vizinho para trabalhar, sem mudar de residência.

Por outra parte, as pessoas singulares ou coletivas que estão estabelecidas em qualquer Estado membro da União Europeia, usufruem da liberdade de prestação de serviços e, portanto, podem exercer a sua atividade profissional em qualquer Estado membro da UE sem necessidade de contar com um estabelecimento nesse país.

Como consequência, qualquer trabalhador independente que resida em Portugal, pode prestar serviços em Espanha. Se regressar a Portugal diariamente ou, no mínimo, uma vez por semana, será um trabalhador independente fronteiriço. No exercício da sua liberdade de prestação de serviços, estes trabalhadores terão direito a realizar a sua atividade nas mesmas condições que a Espanha impõe aos profissionais estabelecidos em Espanha e que exercem a mesma atividade.

Em paralelo, qualquer trabalhador independente que resida em Espanha, pode prestar serviços em Portugal. Caso regresse diariamente ou, no mínimo, uma vez por semana para o seu domicílio em Espanha, será um trabalhador independente fronteiriço. Terá direito a exercer a sua atividade independente em Portugal nas mesmas condições que Portugal impõe aos profissionais estabelecidos no referido país para o exercício da mesma atividade.

## SECÇÃO I

# LIBERDADE DE CIRCULAÇÃO DE TRABALHADORES ENTRE A ANDALUZIA E O ALGARVE

## 02. OUTRAS SITUAÇÕES TRABALHADORES DESLOCADOS E TELETRABALHO

Pelo contrário, não é fronteiroço

- Um trabalhador destacado, isto é, um trabalhador que é enviado pela empresa do país no qual trabalha habitualmente para outro país, para prestar serviços de forma temporária.
- Um trabalhador de um país que reside e trabalha no outro país. Por exemplo, uma trabalhadora portuguesa que reside e trabalha em Espanha não é uma trabalhadora transfronteiriça.

Considera-se trabalhador destacado, independentemente da sua nacionalidade, o deslocado, a Espanha ou a Portugal, pela sua empresa durante um período limitado de tempo, no âmbito de uma prestação de serviços transnacional, sempre que exista uma relação de trabalho entre a empresa e o trabalhador durante o período de destacamento e trabalhe de forma habitual no seu país de origem.

Durante esse período, usufruirá dos mesmos direitos e condições de trabalho de base que os trabalhadores do país de destino. O destacamento pode durar todo o tempo que for necessário para realizar uma determinada tarefa. Quando concluir o destacamento, deverá regressar ao lugar de trabalho no país de origem, a partir do qual se deslocou.

Os trabalhadores destacados no estrangeiro por um período breve (menos de dois anos), podem optar por manter o seguro no seu país de origem.

Antes do destacamento para o país de destino, devem solicitar o **formulário 51** (antigo formulário E106) ao organismo correspondente do seu país de origem. Com esse formulário, tanto o trabalhador como a sua família podem receber assistência sanitária durante a sua estada no país de destino. No momento da sua chegada, deve entregar o formulário 51 à instituição local do seguro de doença.

## SECÇÃO I

# LIBERDADE DE CIRCULAÇÃO DE TRABALHADORES ENTRE A ANDALUZIA E O ALGARVE

## 02. OUTRAS SITUAÇÕES TRABALHADORES DESLOCADOS E TELETRABALHO

Relativamente ao teletrabalho, um novo acordo de teletrabalho transfronteiriço Espanha-Portugal regula esta situação cada vez mais frequente.

O teletrabalho transfronteiriço define-se na UE como:

- Toda a atividade que possa ser exercida a partir de qualquer lugar e que poderia ser realizada nas instalações ou no domicílio do empregador.
- Desenvolve-se em um ou vários Estados membros diferentes daquele onde estão localizadas as instalações ou a sede social do empresário.
- Baseia-se nas tecnologias de informação para permanecer ligado com o ambiente de trabalho do empregador ou da empresa, bem como com os interessados/clientes. A fim de cumprir as tarefas que o empregador ou os clientes atribuem ao trabalhador, no caso dos trabalhadores independentes.

Originário da legislação europeia, as pessoas que desenvolvam o teletrabalho transfronteiriço habitual, estarão sujeitas à legislação do Estado onde o empregador tenha a sua sede social, se a

proporção do trabalho no seu país de residência for inferior a 50% do tempo de trabalho total, sempre que:

- O Estado de residência do trabalhador e o Estado onde se localiza a sede ou domicílio social do empregador forem diferentes.
- Tanto o Estado de residência do trabalhador como o Estado onde se localiza a sede ou domicílio social do empregador, devem ser signatários do Acordo-Quadro: Alemanha, Suíça, Liechtenstein, República Checa, Áustria, Países Baixos, Eslováquia, Bélgica, Luxemburgo, Finlândia, Noruega, Portugal, Suécia, Polónia, Croácia, Malta, Espanha e França.
- O acordo será aplicado mediante pedido apresentado pelo trabalhador ou pela entidade patronal, dirigido ao organismo da Segurança Social competente do Estado cuja legislação seja aplicável. Este organismo emite um formulário PD A1 cuja validade é de até 3 anos, que pode ser prorrogado a pedido.
- O teletrabalho transfronteiriço realizado no Estado de residência deve ser inferior a 50% do tempo de trabalho total.



## SECÇÃO I

# LIBERDADE DE CIRCULAÇÃO DE TRABALHADORES ENTRE A ANDALUZIA E O ALGARVE

## 03. O DIREITO AO TRABALHO TRANSFRONTEIRIÇO DE PESSOAS EXTRACOMUNITÁRIAS RESIDENTES NA ANDALUZIA E O ALGARVE.

### **Os residentes extracomunitários têm direito a residir e trabalhar no território transfronteiriço Andaluzia/Algarve?**

A livre circulação de pessoas é um direito fundamental dos cidadãos da União Europeia, e apenas corresponde aos nacionais dos Estados membros, de forma que os cidadãos extracomunitários não podem usufruir deste direito.

Apenas teriam direito a circular, a residir e a trabalhar do outro lado da fronteira, os familiares dos cidadãos da União Europeia.

Mesmo com a eliminação das fronteiras internas da União Europeia do Espaço Schengen que afetam o território transfronteiriço Andaluzia/Algarve, as pessoas extracomunitárias, igualmente, sofrem limitações.

### **Qual é a regulação aplicável aos residentes extracomunitários?**

Cada Estado membro da União Europeia tem a sua própria política migratória, portanto, tanto Espanha como Portugal têm as suas próprias leis migratórias que são aplicáveis às pessoas extracomunitárias.

No entanto, existe um corpo legal que é comum a todos eles, que fazem parte do Direito da União Europeia, e que se aplica tanto em Espanha como em Portugal, porque foram incorporadas às suas legislações internas, pelo seu efeito direto em cada Estado.

Estas normas são:

Diretiva 2004/38/CE - Livre Circulação e Residência.

Diretiva 2008/115/CE - Regresso de nacionais de países terceiros em situação irregular.

Diretiva 2003/86/CE - Reagrupamento familiar.

Diretiva 2003/109/CE - Residentes de Longa Duração.

Diretiva 2013/32/UE - Procedimentos comuns de concessão e retirada do estatuto de proteção internacional.

Diretiva 2016/801/UE - Entrada e residência de nacionais de países terceiros para efeitos de investigação, de estudos, de formação, de voluntariado, de programas de intercâmbio de estudantes, de projetos educativos e de colocação au pair.

Diretiva 2009/50/CE - Emprego Altamente Qualificado.

Diretiva 2014/36/UE - Trabalhos Sazonais.

Diretiva 96/71/CE, Diretiva 2014/67/EU, Diretiva 2018/957/UE - Destacamento de trabalhadores.



## SECÇÃO I

# LIBERDADE DE CIRCULAÇÃO DE TRABALHADORES ENTRE A ANDALUZIA E O ALGARVE

## 03. O DIREITO AO TRABALHO TRANSFRONTEIRIÇO DE PESSOAS EXTRACOMUNITÁRIAS RESIDENTES NA ANDALUZIA E O ALGARVE.

### Qual é a legislação aplicável aos residentes extracomunitários?

Podemos dizer que existe um Duplo Regime para Estrangeiros tanto em Espanha como em Portugal:

- O Regime Comunitário Europeu, apenas é aplicável aos familiares dos cidadãos da União Europeia.
- O Regime Geral, é aplicável para TODOS OS RESTANTES.

### A quem é aplicável o Regime COMUNITÁRIO ou EUROPEU e em que condições?

Aplica-se, independentemente da sua nacionalidade, aos familiares de cidadãos de outro Estado membro da União Europeia ou de outro Estado parte no Acordo sobre o Espaço Económico Europeu, quando o acompanhem ou se reúnam com ele.

O cidadão da União tem de ser trabalhador independente ou por conta de outrem, ou ser estudante ou dispor de meios económicos suficientes para não se tornar uma carga social.

- Têm o direito a entrar, sair, circular e residir livremente em território espanhol.
- Têm o direito de aceder a qualquer atividade, tanto por conta de outrem como independente, prestação de serviços ou estudos nas mesmas condições que os espanhóis.

### Familiares incluídos

- Cônjuge.
- União de facto inscrita ou com relação estável devidamente provada.
- Descendentes diretos e do cônjuge e da união de facto registada.
- Ascendentes diretos e do cônjuge ou união de facto registada que vivam a seu cargo.
- Outros familiares que, no país de procedência, se encontrem sob a sua responsabilidade ou convivam ou que, por motivos graves de saúde ou de deficiência, seja estritamente necessário que o cidadão da União fique responsável pelo seu cuidado pessoal.

O trabalho transfronteiriço independente de extracomunitários entre Espanha e Portugal.

Ao abrigo do princípio da liberdade de empresa, os trabalhadores independentes extracomunitários, tanto residentes em Espanha como em Portugal, podem trabalhar ou realizar a sua atividade independente no país vizinho sem necessidade de pedir uma autorização de trabalho, sempre que mantenham a sua mesma residência, isto é, se regressam diariamente ou, no mínimo, uma vez por semana para o seu domicílio habitual.

# SECÇÃO II

## A PROCURA DE EMPREGO NA ANDALUZIA E NO ALGARVE

- 01. Os serviços EURES Transfronteiriços Andaluzia-Algarve para a procura de emprego e de trabalhadores.
- 02. Organismos responsáveis pelo emprego na Andaluzia e no Algarve.

## SECÇÃO II

### PROCURA DE EMPREGO NA ANDALUZIA E NO ALGARVE

# 01. OS SERVIÇOS EURES TRANSFRONTEIRIÇOS ÀNDALUZIA-ALGARVE PARA PROCURA DE EMPREGO E DE TRABALHADORES

Atualmente, mais de um milhão de cidadãos residem num país da UE e deslocam-se para o país vizinho para trabalhar. Esta circunstância costuma gerar uma série de inconvenientes de todo o tipo, que dificultam a sua mobilidade laboral.

Para detetar e eliminar as referidas barreiras no espaço fronteiriço da Andaluzia-Algarve, em 2017 nasceu a associação EURES Transfronteiriço Andaluzia-Algarve orientada a garantir o direito ao trabalho em condições JUSTAS e facilitar a procura de emprego e de trabalhadores entre estas duas regiões, através de um programa de atuações cofinanciadas pela Comissão Europeia.

O EURES Transfronteiriço Andaluzia-Algarve (EURES-T AA) é um projeto de inovação social financiado pelo Fundo Social Europeu + (FSE+) em que participam os principais agentes económicos e sociais de ambas as regiões sob a liderança do Serviço Andaluz de Emprego (SAE) e o Instituto de Emprego e Formação Profissional de Portugal (IEFP-IP).

#### Socios del EUREST AA



## SECÇÃO II

### PROCURA DE EMPREGO NA ANDALUZIA E NO ALGARVE

# 01. OS SERVIÇOS EURES TRANSFRONTEIRIÇOS ANDALUZIA-ALGARVE PARA PROCURA DE EMPREGO E DE TRABALHADORES

#### Carta de serviços do EURES T A-A

O EURES Transfronteiriço Andaluzia-Algarve oferece os seus serviços de INTERMEDIACÃO E INFORMAÇÃO LABORAL ESPECIALIZADA através do Gabinete Especializado em Serviços Transfronteiriços de Emprego (OESTE), alojado no seu website:

As pessoas desempregadas e/ou trabalhadoras residentes na Andaluzia e/ou no Algarve interessadas em trabalhar na região vizinha, usufruem de serviços de intermediação laboral que consistem em aconselhamento técnico para:

- A procura pessoal de trabalho.
- A redação de um CV.
- A participação num processo de seleção.
- O reconhecimento/homologação de diplomas.
- A integração no posto de trabalho na região vizinha.

Para as empresas e pessoas empregadoras da Andaluzia e do Algarve oferecemos serviços especializados para procurar, em ambas as regiões, os melhores candidatos que satisfaçam as suas necessidades e proporcionamos assessoria nos procedimentos específicos que envolvem a contratação de pessoas residentes no país vizinho.

De igual forma, o gabinete OESTE oferece a trabalhadores e empregadores SERVIÇOS individualizados de INFORMAÇÃO LABORAL sobre as condições gerais de vida e o trabalho na Andaluzia e no Algarve.

Adicionalmente, para dinamizar a mobilidade justa e o conhecimento das oportunidades laborais em ambas as regiões, o EURES Transfronteiriço organiza e colabora em múltiplos eventos de recrutamento, webinars especializados e encontros sectoriais para a troca de experiências e a criação de oportunidades de negócio e de emprego entre os empresários da Andaluzia e do Algarve, com vocação transfronteiriça.

## SECÇÃO II

### PROCURA DE EMPREGO NA ANDALUZIA E NO ALGARVE

# 02. ORGANISMOS RESPONSÁVEIS PELA PROCURA DE EMPREGO NA ANDALUZIA E NO ALGARVE

#### **Na Andaluzia: O SEPE e o SERVIÇO ANDALUZ DE EMPREGO**

Em Espanha, o Sistema Nacional de Emprego é o conjunto de estruturas, medidas e ações necessárias para promover e desenvolver a política de emprego, cuja execução é descentralizada e ajustada às diferentes realidades territoriais. Os seus pilares básicos são, por uma parte, o Serviço Público de Emprego Estatal (SEPE) e, por outra, os Serviços Públicos de Emprego das diferentes regiões autónomas. Porém, o Sistema Nacional de Emprego desenvolve a coordenação entre todos os agentes intervenientes.

O SEPE é competente para gerir as prestações por desemprego, bem como para desenvolver, ordenar e fazer o acompanhamento dos programas e medidas das políticas de emprego e coordenar a rede territorial.

Por outro lado, os Serviços de Emprego Autónomicos são competentes para gerir a assistência a pessoas desempregadas ou empregadas e a empresas. A rede completa-se com um amplo conjunto de instituições e entidades que colaboram na prestação de políticas ativas de emprego.

O Serviço Andaluz de Emprego (SAE), é o organismo autónomo de carácter administrativo da Junta de Andalucía adscrito à Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, que gere as políticas de emprego da Junta de Andalucía.

O SAE é igualmente membro da rede EURES e consta como coordenador da associação EURES Transfronteiriça Andaluzia-Algarve.

## SECÇÃO II

### PROCURA DE EMPREGO NA ANDALUZIA E NO ALGARVE

# 02. ORGANISMOS RESPONSÁVEIS PELA PROCURA DE EMPREGO NA ANDALUZIA E NO ALGARVE

#### **No Algarve: IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional**

O serviço público de emprego de Portugal continental (IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional) é o organismo cujas atribuições são as políticas de emprego no Algarve e, por extensão, em todo Portugal.

O IEFP conta com uma rede de 83 serviços de emprego locais (endereços disponíveis em [www.iefp.pt/redecentros](http://www.iefp.pt/redecentros)).

Para poder requerer os serviços de intermediação laboral do IEFP deverá estar inscrito, sendo necessário para tal apresentar um cartão de cidadão/documento de identificação ou, se for cidadão de um Estado membro do Espaço Económico Europeu (EEE) ou da Suíça, um documento de identificação ou um passaporte do seu país válido.

Se, para além de um passaporte (ou cartão de cidadão) válido, possui um número de identificação da segurança social portuguesa (NISS) e uma palavra-passe da Segurança Social Direta, também poderá aceder às oportunidades de trabalho disponíveis em [iefponline \(https://iefponline.iefp.pt/\)](https://iefponline.iefp.pt/).



# SECÇÃO III

## CONDIÇÕES DE TRABALHO NA ANDALUZIA E NO ALGARVE

01. Documentação necessária para trabalhar na Andaluzia e no Algarve como transfronteiriço.
02. Documentação necessária para estadias na Andaluzia ou no Algarve por mais de 3 meses.
03. Acesso a profissões regulamentadas.
04. Reconhecimento de diplomas.
05. Legislação de trabalho aplicável a trabalhadores transfronteiriços.
06. Inspeção de trabalho e segurança social.
07. Circulação de veículos.
08. Contas bancárias.



## SECÇÃO III

### CONDIÇÕES DE TRABALHO NA ANDALUZIA E NO ALGARVE

# 01. DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA PARA TRABALHAR NA ANDALUZIA E NO ALGARVE COMO TRANSFRONTEIRIÇO

#### 1.1 Trabalhadores fronteiriços que residem em Portugal e trabalham em Espanha:

As pessoas que realizam um trabalho fronteiriço e que trabalham na Andaluzia, devem contar com um número de identificação de estrangeiro (NIE), que prove a sua situação em Espanha. Para tal, podem solicitar um Cartão de Identificação de Estrangeiro numa esquadra de polícia ou num serviço de estrangeiros. Também podem fazê-lo nos Consulados Gerais de Espanha em Portugal, tanto no Porto como em Lisboa.

O Cartão de Identificação de Estrangeiro tem o mesmo período de vigência que a autorização ou o reconhecimento do direito que justifique a sua expedição e perderá a sua validade simultaneamente à da referida autorização, por qualquer uma das causas regulamentarmente estabelecidas para este efeito.

Legislação aplicável: *artigos 206 e 210 do Regulamento da Lei Orgânica 4/2000, sobre os direitos e liberdades dos estrangeiros em Espanha e a sua integração social, após a sua reforma pela Lei Orgânica 2/2009, aprovado pelo Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.*

#### 1.2 Trabalhadores fronteiriços que residem em Espanha e trabalham em Portugal:

Os trabalhadores fronteiriços que trabalham no Algarve devem solicitar o número de identificação fiscal (NIF), atribuído pela Autoridade Tributária e Aduaneira (AT).

O cidadão residente em Espanha que quiser obter o NIF, ou número de contribuinte português, pode requerê-lo em qualquer Repartição da Autoridade Tributária ou Loja do Cidadão, apresentando o seu documento nacional de identificação (DNI) e comprovativo de residência na Europa, neste caso em Espanha.

Para efeitos da aplicação do presente Guia, bem como dos direitos decorrentes da legislação aplicável, a Segurança Social portuguesa comunicará eletronicamente ao trabalhador fronteiriço o seu reconhecimento como tal.

Legislação aplicável: *Decreto-Lei N° 14/2013, de 28 de janeiro e Lei Geral Tributária, aprovada pelo Decreto-Lei N° 398/1998, de 17 de dezembro.*

## SECÇÃO III

### CONDIÇÕES DE TRABALHO NA ANDALUZIA E NO ALGARVE

## 02. DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA PARA RESIDIR NA ANDALUZIA E NO ALGARVE POR PERÍODOS SUPERIORES A 3 MESES

No caso de pessoas que necessitem de prolongar a sua estadia na região vizinha por um período superior a 3 meses, quer por motivos profissionais ou não, devem comunicar a referida circunstância às autoridades de cada país.

### 2.1 Estadias superiores a três meses na Andaluzia/Espanha

No caso de estadias superiores a três meses, os cidadãos da UE estão obrigados a solicitar pessoalmente nos Serviços de Estrangeiros ou nas esquadras de polícia a sua inscrição no **Registo Central de Estrangeiros**.

O pedido deve ser apresentado no prazo de três meses a partir da data de entrada em Espanha. **Pedido de inscrição para estadias superiores a três meses.**

Para além de um pedido devidamente preenchido, é necessário apresentar o passaporte ou o documento nacional de identificação válido. A vigência dos certificados de registo encontra-se condicionada às circunstâncias dos requerentes. É necessário comunicar as referidas alterações

à sua nacionalidade, estado civil ou domicílio aos **Serviços de Estrangeiros ou esquadras da polícia. Serviços de Estrangeiros na Andaluzia (Ministério de Política Territorial e Memória Democrática).**

Para poder realizar a sua atividade laboral, o pagamento de impostos e as prestações da segurança social, os cidadãos da UE devem estar recenseados na Junta de Freguesia da localidade onde se encontrem a residir.

O estado espanhol facilita o Número de Identificação Estrangeiro (NIE), aos estrangeiros que, por assuntos económicos, profissionais ou sociais, se relacionem frequentemente com Espanha. Trata-se de um número pessoal, único e exclusivo, que deve constar em todos os documentos que formalizar. **Pedido do Número de Identificação Estrangeiro (NIE).**

O pedido pode ser apresentado em Espanha ou nos **postos consulares no estrangeiro**. Juntamente, deve ser entregue original e cópia do passaporte e uma comunicação com as causas que justificam o pedido.

## SECÇÃO III

### CONDIÇÕES DE TRABALHO NA ANDALUZIA E NO ALGARVE

## 02. DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA PARA RESIDIR NA ANDALUZIA E NO ALGARVE POR PERÍODOS SUPERIORES A 3 MESES

### 2.2 Estadias superiores a três meses no Algarve/Portugal.

Os cidadãos espanhóis e os seus familiares têm direito a circular e a residir livremente em Portugal durante um período máximo de 3 meses, sem outra condição mais do que dispor de um documento de identificação válido.

Independentemente do período de permanência em Portugal, para qualquer transação económica (contrato de aluguer, abrir conta bancária, contrato laboral, etc.), será necessário solicitar o Número de Identificação Fiscal (NIF), conhecido em Portugal como “Número de Contribuinte”, que se obtém em qualquer repartição das Finanças local com carácter imediato.

Para mais informações sobre o NIF, consulte a ligação:

<https://www.portaldascomunidades.mne.pt/pt/servicos-consulares/atribuicao-de-numero-de-identificacao-fiscal-nif>

Se a permanência no país ultrapassar os 3 meses, deverá ser solicitado o Certificado de Registo para Cidadão da União Europeia, nos serviços municipais da sua área de residência.

Poderá consultar o prazo, requisitos e legislação de suporte na seguinte ligação:

<https://eportugal.gov.pt/servicos/pedir-o-certificado-de-registo-para-cidadao-da-ue/eee/suica>



## 03. ACESSO A PROFISSÕES REGULAMENTADAS

Em geral, uma profissão considera-se regulamentada quando o seu acesso exige uma determinada habilitação, ultrapassar exames especiais (por exemplo, exames estatais) e/ou inscrever-se num órgão profissional para a exercer.

Las profesiones reguladas difieren entre los países. As profissões regulamentadas são diferentes entre os países da UE. Para saber se a sua profissão se encontra regulamentada no país da UE para o qual pretende deslocar-se, **consulte a base de dados das profissões regulamentadas**.

### **3.1 Exercício de uma profissão regulamentada em Portugal:**

No caso de uma profissão regulamentada em Portugal, é necessário:

- Solicitar previamente o reconhecimento das qualificações profissionais à autoridade nacional competente para efeitos do estabelecimento permanente em Portugal.
- Apresentar à autoridade competente uma

declaração escrita antes de iniciar a prestação de serviços (declaração prévia), de forma temporária ou ocasional.

O cartão profissional europeu (CPE) é um procedimento eletrónico que permite obter o reconhecimento da profissão regulamentada noutro país da UE. Por enquanto, em Portugal, o CPE apenas pode ser utilizado para as seguintes profissões:

- Enfermeiro responsável pelos cuidados gerais.
- Farmacêutico.
- Fisioterapeuta.

Normas aplicáveis: Lei N° 2/2021, de 21 de janeiro, pela qual se estabelece o regime de acesso e o exercício das profissões e atividades profissionais e o regime aplicável à avaliação da proporcionalidade antes da adoção de disposições legislativas que limitem o acesso à profissão regulamentada, ou à regular, ou o seu exercício, transpondo a Diretiva (UE) 2018/958 do Parlamento Europeu e do Conselho.

## 03. ACESSO A PROFISSÕES REGULAMENTADAS

### 3.2 Exercício de uma profissão regulamentada em Espanha:

Caso pretenda exercer uma profissão regulamentada em Espanha é necessário estar habilitado com determinadas qualificações profissionais.

Para saber se uma profissão se encontra regulamentada em Espanha, pode ser consultada a base de dados das profissões regulamentadas (<https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/>).

O reconhecimento das qualificações profissionais pela autoridade competente espanhola permitirá o exercício em Espanha da mesma profissão para a qual o trabalhador fronteiriço está qualificado em Portugal, e exercê-la com os mesmos direitos que os nacionais espanhóis.

O procedimento para aceder a uma profissão regulamentada em Espanha dependerá:

- Se o trabalhador fronteiriço deseja estabelecer-se em Espanha e exercer aí a sua profissão: neste caso, é necessário o reconhecimento das qualificações pela autoridade competente espanhola.
- Se o trabalhador fronteiriço apenas pretender prestar serviços a título temporário em

Espanha, é suficiente apresentar uma declaração escrita prévia. No entanto, se a profissão tiver implicações graves para a saúde pública ou para a segurança pública, pode haver verificação prévia das qualificações profissionais.

O Centro de Assistência Nacional para o reconhecimento das qualificações profissionais proporcionará toda a informação necessária sobre a legislação espanhola, em matéria das profissões regulamentadas e sobre como solicitar o reconhecimento das qualificações profissionais:

[asistencia.directiva@universidades.gob.es](mailto:asistencia.directiva@universidades.gob.es)

O cartão profissional europeu (European Professional Card, EPC) é um procedimento eletrónico pelo qual os trabalhadores fronteiriços podem solicitar o reconhecimento das suas qualificações profissionais noutro país da UE.

Atualmente, este procedimento apenas se encontra disponível para um número limitado de profissões:

- Enfermeiro responsável pelos cuidados gerais farmacêuticos.
- Fisioterapeuta guia de montanha.
- Agente da propriedade imobiliária.

## 04. RECONHECIMENTO DE DIPLOMAS

Na UE não existe o reconhecimento automático dos diplomas académicos. Isto significa que, para obter o reconhecimento dos seus estudos ou do seu diploma noutro país membro onde se pretende continuar a estudar, será necessário seguir o seu próprio procedimento nacional. Se já sabe que está interessado em completar os seus estudos noutro país, verifique, em primeiro lugar, se o seu diploma é reconhecido.

Os administrações dos países da UE continuam a ser responsáveis pelos seus sistemas educativos e são livres de aplicar as suas próprias normas, que entre outras coisas, contemplam o reconhecimento ou não dos diplomas obtidos no estrangeiro.

### **Reconhecimento dos diplomas espanhóis em Portugal**

Nesta secção, encontrará informações sobre a homologação e validação dos estudos espanhóis em Portugal, através dos seguintes websites:

A Direção-Geral da Educação (DGE):

<http://www.dge.mec.pt/>

Direção-Geral do Ensino Superior (DGES):

<https://www.dges.gov.pt/pt>

Secretaria-Geral da Educação e Ciência (SGEC):

<http://www.sec-geral.mec.pt/>

Direção-Geral da Administração Escolar (DGAE):

<https://www.dgae.mec.pt/>

*Este procedimento é utilizado para a acreditação dos diplomas obtidos em Espanha para solicitar o reconhecimento profissional noutro dos Estados-Membro da União Europeia, ou signatários do Acordo sobre o Espaço Económico Europeu. Tendo em conta o dossier e a documentação apresentada, pode ser necessário fornecer documentação adicional que lhe será requerida posteriormente.*

### **Reconhecimento dos diplomas portugueses e estrangeiros em geral, em Espanha.**

Nesta secção poderá encontrar informação sobre a homologação e a validação dos estudos portugueses e estrangeiros em geral em Espanha.

O reconhecimento das qualificações obtidas e dos estudos efetuados de acordo com os sistemas educativos estrangeiros, pelos diplomas espanhóis equivalentes de nível não universitário, é o reconhecimento da sua validade oficial em Espanha.

A homologação destes diplomas representa o reconhecimento do grau académico em questão, habilita para continuar os estudos noutro nível educativo espanhol, se for o caso, e inclui o reconhecimento dos efeitos profissionais inerentes ao diploma espanhol de referência, quando se trate de diplomas que habilitam para o seu exercício

A validação dos estudos estrangeiros de educação não universitária, representa a declaração da equivalência daqueles com os correspondentes estudos espanhóis, para efeitos de continuar os estudos num centro de ensino espanhol.

Para más información:

<https://www.educacionyfp.gob.es/portugal/reconocimiento-titulos/para-extranjeros.html>

## SECÇÃO III

### CONDIÇÕES DE TRABALHO NA ANDALUZIA E NO ALGARVE

# 05. LEGISLAÇÃO DO TRABALHO APLICÁVEL AOS TRABALHADORES FRONTEIRIÇOS

#### 5.1 Trabalhadores fronteiriços que residem em Portugal e trabalham em Espanha:

Os contratos de trabalho entre uma empresa e um estabelecimento situado em Espanha e um trabalhador português regulam-se, em princípio, pela lei livremente escolhida pelas partes no contrato. No entanto, essa escolha não pode privar o trabalhador dos direitos que lhe são conferidos pela lei que, na falta de acordo, seria aplicável, ou seja, a lei do país em que (ou a partir do qual), o trabalhador presta habitualmente os seus serviços.

Isto quer dizer que o trabalhador fronteiriço que trabalha em Espanha terá, no mínimo, os direitos estabelecidos nas normas de trabalho espanholas e na convenção coletiva que resulte aplicável no lugar habitual da prestação de serviços.

Caso não exista um local habitual de trabalho, também será aplicada a legislação espanhola, quando o estabelecimento da empresa que tiver contratado o trabalhador se encontrar localizada em Espanha.

#### 5.2 Trabalhadores fronteiriços que residem em Espanha e trabalham em Portugal:

Se o contrato de trabalho estiver regulado pela lei portuguesa, de acordo com a eleição das partes, aplicar-se-ão, a esta relação laboral, as normas legais contidas no Código de Trabalho Aprovado pela Lei N.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Embora isto não seja aplicável ao abrigo do contrato, o trabalhador fronteiriço beneficia dos direitos e garantias decorrentes da legislação portuguesa, dado que é o território onde realiza habitualmente o seu trabalho.

Assim, aos trabalhadores residentes em Espanha que trabalham em Portugal, aplicar-se-ão, no mínimo, as normas relativas à duração do tempo de trabalho, dos períodos de descanso, das férias e as relativas à segurança e à saúde no trabalho.



## 05. LEGISLAÇÃO DO TRABALHO APLICÁVEL AOS TRABALHADORES FRONTEIRIÇOS

### 5.3 Tipos de contratos y condiciones de trabajo en Portugal

#### 5.3.1 Tipos de contratos.

- Contrato de trabajo indefinido.
- Contrato de trabajo temporal de duración determinada.
- Contrato de trabajo temporal de duración indeterminada.
- Contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Contrato de teletrabajo.

Por regla general, el contrato de trabajo no tiene, necesariamente, que ser celebrado por escrito. No obstante, están sujetos a forma escrita, los siguientes contratos:

- Contrato-promesa de trabajo.
- Contrato para prestación subordinada de teletrabajo.
- Contrato de trabajo a término.
- Contrato de trabajo con trabajador extranjero.
- Contrato de trabajo en comisión de servicio.
- Contrato de trabajo con pluralidad de empleadores.
- Contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Contrato de prejubilación.
- Contrato de cesión ocasional de trabajadores.

El contrato de trabajo temporal sólo es admisible para atender necesidades temporales de la empresa, en concreto en las siguientes situaciones:

- Sustitución directa o indirecta de trabajador ausente.
- Sustitución directa o indirecta de trabajador en espera de decisión judicial sobre despido.
- Sustitución directa o indirecta de trabajador en excedencia.
- Sustitución de trabajador a tiempo completo que pase a prestar trabajo a tiempo parcial por periodo determinado.
- Actividades estacionales.
- Incremento excepcional de la actividad de la empresa.
- Ejecución de tarea ocasional o servicio determinado precisamente definido y no duradero.
- Ejecución de obra o proyecto definido y temporal.
- Lanzamiento de nueva actividad de duración incierta, así como inicio de actividad de una empresa o establecimiento.
- Contratación de trabajadores en busca de primer empleo o desempleados de larga duración o en otras situaciones previstas en legislación especial de política de empleo.

## 05. LEGISLAÇÃO DO TRABALHO APLICÁVEL AOS TRABALHADORES FRONTEIRIÇOS

### 5.3.2 Retribuciones

La retribución mínima mensual garantizada (SMN) se fija anualmente por legislación especial. En el año 2024 la cuantía asciende a 820 euros.

Se denomina retribución base a la que, en los términos del contrato de trabajo o de convenio colectivo corresponde al ejercicio de la actividad desarrollada por el trabajador de acuerdo con el periodo normal de trabajo que haya sido definido. Esta retribución base, junto con la antigüedad, constituyen la base de cálculo para las prestaciones complementarias establecidas en convenio colectivo y para las pagas extraordinarias.

En convenio colectivo se establecen complementos retributivos como el subsidio para alimentación, dietas por desplazamiento, etc.

El trabajo nocturno debe ser retribuido con un incremento del 25 % sobre la retribución del trabajo equivalente prestado durante el día.

Cuando el trabajo se realiza por turnos rotativos, existe un incremento sobre la retribución base, que figurará en el contrato de trabajo, desde que

el trabajo incluya por lo menos un turno (parcial o total) en período nocturno. Los trabajadores que trabajen por turnos en horario diurno o fijo no tienen derecho a este incremento. El incremento se aplica tanto en el sector público como en el privado y está sujeto a retenciones y cotizaciones, contando para efectos de cálculo de la jubilación. Los trabajadores tienen derecho a dos pagas extraordinarias: el subsidio de natal (paga de Navidad) y el subsidio de ferias (vacaciones).

- El subsidio de natal, de valor igual a un mes de retribución, debe ser pagado antes del 15 de diciembre de cada año. El valor de este subsidio es proporcional al tiempo de servicio prestado durante el año civil.
- Además de la retribución del periodo de vacaciones, el trabajador tiene derecho al subsidio de vacaciones que comprende la retribución base y las demás prestaciones retributivas de carácter periódico que sean contrapartida de modo específico a la prestación del trabajo. Debe ser pagado antes del inicio del periodo de vacaciones y proporcionalmente en los casos en que su disfrute sea interpolado.

## 05. LEGISLAÇÃO DO TRABALHO APLICÁVEL AOS TRABALHADORES FRONTEIRIÇOS

### 5.3.3 Días Festivos (calendario laboral).

En Portugal son Festivos obligatorios: 1 de enero, Viernes Santo, domingo de Pascua, 25 de abril, 1 de mayo, 10 de junio, 15 de agosto, 5 de octubre, 1 de noviembre y 1, 8 y 25 de diciembre.

### 5.3.4 Vacaciones.

El período anual de vacaciones tiene una duración mínima de 22 días hábiles, considerándose hábiles a estos efectos, de lunes a viernes con la excepción de los días festivos. En el año de admisión, el trabajador tiene derecho a dos días hábiles por cada mes de duración del contrato, cuyo disfrute tendrá lugar transcurridos seis meses completos de dicho contrato.



## 05. LEGISLAÇÃO DO TRABALHO APLICÁVEL AOS TRABALHADORES FRONTEIRIÇOS

### 5.4 Tipos de contratos y condiciones de trabajo en España.

#### 5.4.1. Tipos de contratos

- Contrato indefinido.
- Contrato temporal.
- Contrato Formación en Alternancia.
- Contrato Formativo para la Obtención de la Práctica Profesional.

**El contrato indefinido** es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito. El contrato de trabajo indefinido podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos. El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación. Las conversiones de contratos temporales en indefinidos podrán celebrarse con jornada a tiempo completo, a tiempo parcial o fijo discontinuo y deberán formalizarse por escrito y al igual que los contratos iniciales, en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

**El contrato temporal**, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre la empresa y la persona trabajadora por un tiempo determinado.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifique con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista.

El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial.

El contrato de trabajo temporal se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

Su formalización puede ser verbal o escrita. Deberán constar por escrito, los contratos acogidos al programa de fomento del empleo y cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los contratos de relevo, los contratos de las personas trabajadoras que trabajen a distancia y las personas contratadas en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. Así como los contratos de trabajo de los/las pescadores/as.

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prorrogas, deban o no formalizarse por escrito.

## **05. LEGISLAÇÃO DO TRABALHO** **APLICÁVEL AOS TRABALHADORES FRONTEIRIÇOS**

### **5.4 Tipos de contratos y condiciones de trabajo en España.**

#### **5.4.1. Tipos de contratos**

**El contrato para la formación en alternancia** tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Para el cumplimiento con el objetivo de cualificación profesional, la actividad laboral desempeñada en régimen de alternancia ha de complementar, coordinarse e integrarse con la actividad formativa en un programa común, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por los centros universitarios o de formación profesional y las entidades formativas acreditadas o inscritas con las empresas y entidades colaboradoras.

A tal fin, el puesto de trabajo debe permitir la formación complementaria prevista y la actividad laboral desempeñada en la empresa deberá estar directamente relacionada con la actividad formativa que justifica la contratación laboral.

La formalización del contrato y el anexo relativo al convenio de colaboración suscrito entre el centro o entidad formativa deberá constar por escrito en los modelos oficiales establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal.

El contenido del contrato y sus anexos se comunicará al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación o finalización, así como sus prorrogas.

**El Contrato Formativo para la obtención de la Práctica Profesional**, tendrá por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato, mediante la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral correspondiente al título obtenido por la persona trabajadora con carácter previo.

Su formalización deberá constar por escrito. De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal como se establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prorrogas, deban o no formalizarse por escrito.

## 05. LEGISLAÇÃO DO TRABALHO APLICÁVEL AOS TRABALHADORES FRONTEIRIÇOS

### 5.4.2 Remuneração.

O salário mínimo interprofissional (SMI) é o montante da remuneração mínima que o trabalhador auferirá relativamente ao período legal de trabalho. É regulado anualmente pelo Governo, mediante uma prévia consulta com as organizações sindicais e as associações empresariais mais representativas. No salário mínimo apenas é contabilizada a remuneração em dinheiro. Entende-se que este salário respeita ao horário legal de trabalho em cada atividade. Caso corresponda a um período inferior, será calculado numa base proporcional. O Conselho de Ministros aprovou a 6 de fevereiro de 2024 a subida do Salário Mínimo Interprofissional para 2024 em 5%, atingindo 15.876 euros anuais, distribuídos por 14 salários de 1.134 euros.

### 5.4.3 Dias Feriados (calendário de trabalho).

Em Espanha, os feriados laborais são remunerados e não recuperáveis. Há 14 dias de feriados laborais; 10 de carácter nacional, 2 regionais e 2 locais.

Os dias feriados nacionais são: 1 de janeiro, 6 de janeiro, Sexta-feira Santa, 1 de maio, 15 de agosto, 12 de outubro, 1 de novembro, 6 de dezembro, 8 de dezembro e 25 de dezembro.

Na Andaluzia, o dia 28 de fevereiro e a Quinta-feira Santa também são feriados.

Os feriados locais são determinados anualmente por cada Câmara Municipal.

### 5.4.4 Férias anuais remuneradas.

Serão estabelecidas em forma individual ou coletiva e nunca poderão ser inferiores a trinta dias e serão fixadas por acordo entre o empresário e o trabalhador, em conformidade com o estabelecido, se for o caso, nas convenções coletivas sobre a planificação anual das férias. Se existir desacordo, será apresentada uma ação perante a jurisdição correspondente, estabelecendo-se a data ou datas de gozo em sentença não recorrível e em procedimento sumário e preferente. O calendário de férias será estabelecido em cada empresa. O trabalhador conhecerá as datas que lhe correspondem dois meses antes, no mínimo, do início previsto para as mesmas.

## **06. INSPEÇÃO DE TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL**

### **6.1 Trabalhadores fronteiriços que residem em Portugal e trabalham em Espanha.**

#### **O que é a Inspeção de Trabalho e Segurança Social?**

Em Espanha, a Inspeção de Trabalho e Segurança Social (em adiante ITSS), é a instituição pública que se ocupa de zelar pelo cumprimento da legislação em matéria laboral, de emprego, de Segurança Social e de segurança e saúde no trabalho.

A ITSS tem competências muito amplas em tudo relativo às condições de trabalho, inclusivamente, as de emprego, segurança e saúde no trabalho, e com os direitos da Segurança Social. Em ocasiões, sobre um mesmo assunto, possuem competências de atuação a ITSS e os órgãos judiciais; e noutras ocasiões, a ITSS não tem competência para iniciar a atuação, que está reservada ao órgão judicial (por exemplo, em matéria de classificação profissional). Nos serviços da ITSS é possível obter a informação necessária sobre todas estas questões.

#### **O que fazer caso o empresário não cumpra a Legislação de trabalho, de segurança e saúde no trabalho ou de Segurança Social?**

O trabalhador fronteiriço que preste serviços em Espanha, caso a sua entidade empregadora incumpra a legislação espanhola aplicável, pode apresentar uma queixa perante os serviços da ITSS.

A queixa pode ser apresentada, igualmente, quando o trabalhador tenha conhecimento de incumprimentos que afetem outros trabalhadores, independentemente de que não se encontre ele prejudicado pessoalmente.

Também pode comunicar os factos de forma anónima, através da Caixa Postal da Inspeção. Abaixo encontra-se uma explicação de como apresentar uma queixa ou fazer um relatório à caixa de correio ITSS, bem como as diferenças entre os dois.



## SECÇÃO III

### CONDIÇÕES DE TRABALHO NA ANDALUZIA E NO ALGARVE

# 06. INSPEÇÃO DE TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL

#### Como e onde apresentar uma queixa?

Em Espanha, é possível apresentar uma queixa anónima. O escrito de queixa deverá conter, para além dos dados de identificação pessoal (número do documento de identificação do denunciante) e a sua assinatura, uma explicação dos factos que são denunciados: circunstâncias que concorrem e que alegadamente constituem uma infração empresarial em matérias para as quais resulte competente a Inspeção de Trabalho e Segurança Social, data e lugar da sua ocorrência, identificação do empresário e os sujeitos alegadamente responsáveis e qualquer outra circunstância que possa ser relevante.

Pode encontrar um formulário de formulário de queixa aqui: [https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion\\_al\\_Ciudadano/FORMULARIOS/index.html](https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/FORMULARIOS/index.html).

Existem três formas de apresentar uma queixa:

- PRESENCIAL. Pessoalmente nos escritórios das Inspeções Provinciais do Trabalho e da Saúde e Segurança, bem como nos registos dos restantes organismos da Administração do Estado e das Comunidades Autónomas, bem

como das administrações locais, desde que exista o acordo correspondente.

- INFORMATICAMENTE. Através da Sede eletrónica do Ministério de Trabalho e Economia Social ([www.mites.gob.es/es/sede\\_electronica\\_menu/index.htm](http://www.mites.gob.es/es/sede_electronica_menu/index.htm)), sempre que o denunciante disponha do DNle (Documento Nacional de Identificação eletrónico), ou de um certificado eletrónico reconhecido pela plataforma @firma.
- VIA POSTAL. Dirigidas ao serviço correspondente da Inspeção Provincial do Trabalho e Segurança Social. Cabe assinalar que, se a queixa for apresentada por correio ou nos registos sem a presença do queixoso, será necessária uma cópia autenticada do Documento de Identificação do queixoso e, se aplicável, uma autorização expressa do queixoso para que a Inspeção possa verificar os seus dados de identidade no registo correspondente.

[https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion\\_al\\_Ciudadano/COMO\\_DENUNCIAR\\_ITSS.html](https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITSS.html)

Centros na Andaluzia:

[https://www.mites.gob.es/itss/web/Quienes\\_somos/Estamos\\_muy\\_cerca/listado\\_centros.html\\_146798619.html](https://www.mites.gob.es/itss/web/Quienes_somos/Estamos_muy_cerca/listado_centros.html_146798619.html)

## 06. INSPEÇÃO DE TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL

### Direitos do denunciante

Em Espanha, sempre que a queixa afetar os seus direitos individuais ou coletivos, os serviços de inspeção devem informar o queixoso do estatuto da queixa, dos factos que foram verificados e das medidas adotadas pelo ITSS.

A queixa é sempre confidencial. É proibido que o ITSS revele a origem da sua intervenção e, portanto, não pode divulgar que a ação é motivada por uma queixa nem quem é o queixoso, de modo a que o anonimato do queixoso seja preservado durante toda a ação de inspeção e uma vez concluída.

A Caixa Postal da ITSS, como alternativa à queixa.

Em Espanha, a ITSS coloca à disposição dos utilizadores a “Caixa Postal da ITSS”. Com esta caixa de correio oferece-se a possibilidade de informar das situações injustas sofridas pelos trabalhadores, oferecendo a possibilidade de denunciar situações de abuso de trabalho a que possam estar sujeitos, sem necessidade de que o denunciante se identifique a si próprio.

Este mecanismo é diferente porque:

- A comunicação para a caixa de correio é anónima.
- A ITSS não está obrigada a investigar os factos comunicados. Avaliará as circunstâncias do caso e decidirá se é procedente ou não realizar uma inspeção.
- Não informa o comunicante do resultado da atuação.

### 6.2 Trabalhadores fronteiriços que residem em Espanha e trabalham em Portugal

#### O que é a Autoridade para as Condições de Trabalho?

Em Portugal, a inspeção dos locais de trabalho é efetuada pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) que é um serviço do Estado que visa a promoção da melhoria das condições de trabalho em todo o território continental através do controlo do cumprimento da legislação de trabalho no âmbito das relações laborais privadas e pela promoção da segurança e saúde no trabalho em todos os sectores de atividade públicos e privados.

## SECÇÃO III

### CONDIÇÕES DE TRABALHO NA ANDALUZIA E NO ALGARVE

# 06. INSPEÇÃO DE TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL

#### **O que fazer no caso de que o empresário incumpra a Legislação de trabalho, de segurança e saúde no trabalho ou de Segurança Social?**

Se a entidade empregadora de um trabalhador fronteiriço que presta serviços em Portugal, não cumpre com a legislação portuguesa aplicável, ele pode apresentar uma queixa junto de qualquer serviço da ACT.

Também pode apresentar queixas qualquer pessoa que tenha conhecimento de possíveis incumprimentos em matéria de trabalho por parte de um operador económico.

#### **Como e onde apresentar uma queixa?**

Em Portugal as queixas devem ser apresentadas por escrito no Portal da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e devem conter a identificação do denunciante (nº de contribuinte, nº de telefone), da empresa alvo da queixa (nº de Pessoa Coletiva, atividade) e do local de trabalho onde é prestada a atividade, bem como uma breve explicação dos factos que o denunciante considera que constituem uma violação da legislação sobre as condições de trabalho e/ou segurança e saúde no Trabalho.

As queixas são distribuídas pelos diferentes serviços desconcentrados, sendo estabelecidas umas prioridades, tendo em conta as matérias denunciadas e o tipo de denunciante.

#### **Direitos do denunciante**

Em Portugal, a queixa é confidencial, sendo proibido revelar o nome do denunciante ou informar a empresa que a nossa intervenção teve por base uma queixa. No final da intervenção inspetiva, o denunciante é informado do resultado da mesma.

#### **Informação ao denunciante**

Em Portugal, para obter qualquer informação e/ou esclarecimento, poderão ser contactados os serviços desconcentrados da ACT que fazem parte do território abrangido pela Estratégia Comum de Desenvolvimento Fronteiriço a seguir indicados, cujos contactos e endereços podem ser consultados aqui.

Podem ainda ser efetuados pedidos de informação por telefone, através do nº +351 300069300, de segunda a sexta-feira, das 9h00 às 12h30 ou gratuitamente através do botão “ligue-nos”.

## 07. CIRCULAÇÃO DE VEÍCULOS

### 7.1 Carta de condução na UE

A Comissão Europeia estabeleceu uma série de normas comuns que regulam o reconhecimento mútuo das licenças de condução. A validade do seguro do carro e a possibilidade de matricular o seu carro num país de acolhimento.

A partir de 19 de janeiro de 2013, todas as licenças de condução emitidas pelos países da UE têm o mesmo formato. As licenças imprimem-se em plástico com o tamanho e a forma de um cartão de crédito.

Deve requerer uma licença no país onde mora habitualmente. Se tiver vínculos pessoais/laborais em 2 ou mais países da UE, o seu lugar de residência habitual é aquele onde tem vínculos pessoais, sempre que voltar periodicamente. Não é necessário que cumpra esta última condição se mora num país da UE para realizar uma tarefa durante um período de tempo determinado.

Caso se desloque para outro país da UE para ir a uma faculdade ou universidade, o seu lugar de residência habitual não muda. No entanto, pode requerer uma licença de condução no seu país anfitrião, se pode demonstrar que esteve a estudar lá durante um mínimo de 6 meses.

### 7.2 Matricular veículos noutra país da UE

Caso se mude para outro país da UE com o seu automóvel, deve ter em conta que o registo de veículos está sujeito a regras específicas que dependem do facto de que a deslocação seja temporária ou permanentemente, da duração da sua estadia e do país para onde se está a mudar.

#### **Deslocação permanente**

Caso se desloque permanentemente para outro país da UE e leve o carro, tem de matricular o veículo nesse outro país e pagar os impostos relacionados com o mesmo.

Não existem regras comuns na UE em matéria de registo de veículos e impostos relacionados com os veículos. Alguns países têm regras de isenção fiscal para o registo de veículos em caso de deslocação permanente de um país para outro.

Para beneficiar de uma isenção fiscal, deve consultar os prazos e condições aplicáveis no país para o qual pretende deslocar-se.

## 07. CIRCULAÇÃO DE VEÍCULOS

### **Deslocação temporária (sem mudança de residência habitual).**

Caso se mude temporariamente para outro país da EU e não altere a sua residência habitual, **não terá de registar o seu automóvel nesse país, nem de pagar o imposto de registo nesse país.** Pode manter o automóvel registado no seu país de residência habitual.

A sua residência habitual é o lugar onde mora, trabalha ou tem a sua família habitualmente (durante mais de 185 dias por ano civil).

- Caso não trabalhe, considera-se a sua residência habitual o local onde tem vínculos pessoais que verificam a existência de laços estreitos entre o indivíduo e o local onde mora.
- Caso trabalhe num lugar determinado, mas os seus vínculos pessoais se encontrem noutro país da UE, costuma-se considerar que a sua residência habitual se encontra no país da UE com o qual tem vínculos pessoais, sempre e quando volte para esse país com regularidade.
- Se a polícia do país onde se encontra temporariamente solicitar a documentação, terá de demonstrar que não mora lá de forma permanente. Em ocasiões, isto pode resultar difícil quando circular com o seu automóvel, por isso deve levar consigo o certificado de registo do veículo, o certificado de propriedade e uma prova da sua residência habitual (geralmente um documento de identificação ou um documento comprovativo de que está inscrito como residente noutro país da UE).
- Se conduzir temporariamente no seu novo país da UE, não pode emprestar nem alugar o seu carro (ainda matriculado noutro país da UE), a um residente daquele país, dado que pode receber uma multa.
- Sim, será possível, no entanto, emprestar o carro a amigos ou familiares que se encontrem de visita, sempre que não tenham a residência permanente no novo país.

## SECÇÃO III

### CONDIÇÕES DE TRABALHO NA ANDALUZIA E NO ALGARVE


# 08. CONTA BANCÁRIA PARA A COBRANÇA DO ORDENADO

- Dentro da eurozona: se tanto o seu país de residência como o de trabalho estão dentro da zona Euro, a conta do seu país de origem devia ser suficiente e a sua empresa não o pode obrigar a abrir outra.  
Tudo o que a sua empresa precisa para depositar o ordenado sem qualquer despesa adicional são os códigos IBAN e BIC da sua conta bancária. Os bancos não podem cobrar mais pelas transferências internacionais em euros do que pelas nacionais.
- Se mora ou trabalha num país que não pertença à Eurozona, é possível que a sua empresa exija que tenha uma conta bancária local, se pode demonstrar que transferir o seu ordenado para o estrangeiro representa um custo extraordinário.



# SECÇÃO IV

## PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

01. Legislação aplicável em matéria de Segurança Social.
  02. Assistência sanitária.
  03. Incapacidade temporária por doença comum ou acidente não laboral.
  04. Incapacidade temporária por acidente de trabalho.
  05. Prestações de maternidade e paternidade em Portugal e de nascimento e cuidado de menor em Espanha.
  06. Reforma.
  07. Desemprego.
- 

## SECÇÃO IV

# PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

## 01. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL EM MATÉRIA DE SEGURANÇA SOCIAL

As pessoas que realizam trabalhos fronteiriços regulam-se pela legislação de Segurança Social do Estado onde trabalham. Isto supõe aplicar a regra geral estabelecida em matéria de Segurança Social na legislação comunitária.

Regulamentos Comunitários

- **Reglamento (CEE) Num. 1408/1971 y Num. 574/1972.**
- **Reglamento (CE) Num. 883/2004 y Num. 987/2009.**

O art. 11.3.a) do Regulamento CE nº 883/04 estabelece como regra geral que os trabalhadores se encontram sujeitos à legislação do país onde trabalham.

No caso de um trabalhador fronteiriço, isto é, um trabalhador que exerce uma atividade por conta doutrem ou independente no território de um Estado membro distinto daquele onde reside, regressando a este último todos os dias ou, no mínimo, uma vez por semana, é aplicada a legislação do Estado membro onde trabalha (art. 1.f e art. 11.3.a do Regulamento CE 883/04).

### 1.1 Trabalhadores fronteiriços que residem em Portugal e trabalham em Espanha.

Um trabalhador fronteiriço que trabalha em Espanha e reside em Portugal (ou pelo menos regressa a Portugal uma vez por semana) deve estar inscrito e registado no sistema de Segurança Social espanhol. Do mesmo modo, as contribuições para a segurança social devem ser feitas para o sistema de Segurança Social espanhol.

Do ponto de vista da Segurança Social, considera-se empregador, ainda que a sua atividade não seja motivada pelo lucro, qualquer pessoa (pessoa singular ou coletiva ou entidade sem personalidade jurídica), pública ou privada, a quem são prestados serviços, como empregados por conta de outrem ou similares, por pessoas incluídas no âmbito de aplicação de qualquer um dos regimes que compõem o sistema de Segurança Social.



## SECÇÃO IV

# PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIROS

## 01. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL EM MATÉRIA DE SEGURANÇA SOCIAL

### 1.1.1 Trabalhadores por conta doutrem:

É responsabilidade do empregador solicitar a inscrição e registo do trabalhador antes do início da prestação de serviços. Ainda, é o empregador tem a obrigação de pagar as contribuições para a segurança social, tanto a parte correspondente à empresa como a parte correspondente ao trabalhador, que devem ser deduzidas do salário do trabalhador.

O empresário ou empregador não residente em Espanha deverá designar um representante perante a Segurança Social espanhola para efeitos do cumprimento das obrigações perante a mesma.

Os empregadores que vão contratar trabalhadores pela primeira vez devem solicitar o registo como empresa antes de iniciarem a sua atividade. A inscrição é o ato administrativo pelo qual a Segurança Social atribui ao empregador um número para identificação e controlo das suas obrigações no respetivo Sistema de Segurança Social. Este número é considerado o primeiro e principal Código da Conta de Contribuição. O pedido deve ser apresentado no formulário TA.6

([www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/Inscripcion/10929/31193/48532](http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/Inscripcion/10929/31193/48532))

O Código da Conta de Contribuição Principal ficará vinculado a todos os restantes códigos que possam ser atribuídos a um empregador. É importante assinalar que o empregador deve solicitar um Código de Conta de Contribuição, formulário TA.7. ([www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/Inscripcion/10929/31193/48799](http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/Inscripcion/10929/31193/48799)) em cada uma das províncias onde exerce atividade, bem como em certos casos em que é necessário identificar

grupos de trabalhadores com requisitos especiais de contribuição.

Para se registar, se tiver um certificado eletrónico, pode apresentar a sua candidatura acedendo à Sede Eletrónica ou processar a sua candidatura diretamente através dos serviços correspondentes disponíveis para “Empresas”, na rota seguinte “Empresas” / “Afiliación, Inscripción y Modificaciones” / “Inscripción y Asignación de CCC para empresario colectivo”.

Os cidadãos não residentes em território espanhol podem obter o certificado eletrónico da Casa da Moeda espanhola (FNMT) através de todos os Gabinetes Consulares espanhóis no estrangeiro, sem necessidade de se deslocarem a Espanha.

As pessoas coletivas e entidades não constituídas em sociedade não residentes em território espanhol, podem obter o certificado eletrónico da FNMT através dos Gabinetes Consulares espanhóis no estrangeiro que estejam autorizados a fazê-lo, sem terem de se deslocar a Espanha.

Para mais informações sobre os Gabinetes Consulares espanhóis no estrangeiro que estão atualmente a realizar procedimentos relacionados com NIF ou certificados eletrónicos para indivíduos, representantes de pessoas coletivas e representantes de entidades não constituídas em sociedade, por favor clique aqui:

[sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/certificado-dni-electronico/preguntas-frecuentes/oficinas-registro.html](http://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/certificado-dni-electronico/preguntas-frecuentes/oficinas-registro.html)

## SECÇÃO IV

# PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

## 01. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL EM MATÉRIA DE SEGURANÇA SOCIAL

### 1.1.2 Trabalhadores independentes:

A inscrição e o registo no sistema espanhol de Segurança Social devem ser solicitados pelo trabalhador antes do início da atividade.

O trabalhador independente tem a responsabilidade de pagar as contribuições mensais correspondentes para as quais deve ter, antes da inscrição, uma conta bancária em qualquer uma das instituições financeiras que colaboram com a Segurança Social, na qual a Tesouraria Geral da Segurança Social debitará os custos das contribuições a serem pagas pelo trabalhador.

A Segurança Social espanhola dispõe de serviços eletrónicos que permitem a qualquer pessoa se inscrever como trabalhador independente através da Internet. Como primeiro passo, o trabalhador deve solicitar a atribuição de um número de Segurança Social que o identifique nas suas relações com a Segurança Social.

Posteriormente, pode registar-se através do serviço de Registo de trabalhador independente. Ambos os serviços estão localizados no portal Import@ss para cidadãos, onde também podem consultar todas as suas informações pessoais

relacionadas com o registo ou cancelamento do registo como trabalhadores por conta própria, contribuições, etc.

Uma vez registado como trabalhador independente, é importante ter em conta que o trabalhador será obrigado a interagir eletronicamente com a Segurança Social.

Estas interações podem ser feitas direta e pessoalmente através dos serviços eletrónicos disponíveis em Import@ss, ou através de um terceiro autorizado pela Segurança Social a utilizar o Sistema de Remessa Eletrónica de Dados para a Segurança Social (RED).

*Legislação: Artigo 136º do Texto Reformulado da Lei Geral da Segurança Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de outubro); Regulamento Geral de Tesouraria da Segurança Social (Real Decreto 1415/2004, de 11 de junho), em particular artigo 16º; artigo 10º Real Decreto 84/1996, de 26 de janeiro, pelo que é aprovado o Regulamento Geral sobre o registo de empresas e afiliação, registo, cancelamento do registo e modificações nos detalhes dos trabalhadores com a Segurança Social.*

## SECÇÃO IV

# PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

## 01. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL EM MATÉRIA DE SEGURANÇA SOCIAL

### 1.2 Trabalhadores fronteiriços que residem em Espanha e trabalham em Portugal:

Os trabalhadores fronteiriços estão, em regra, sujeitos à legislação de segurança social do país onde exercem a atividade, exceto os funcionários públicos ou equiparados, que estão sujeitos à legislação de segurança social da administração que os emprega.

Os trabalhadores independentes que exerçam uma atividade por conta própria em Portugal e em Espanha, estão sujeitos à legislação do país de residência, se realizam parte substancial da sua atividade nesse território. Caso não residam num dos países onde desenvolvem esta parte substancial da sua atividade, estão sujeitos à legislação do país onde se encontra o centro de interesse das suas atividades.

#### 1.2.1 Trabalhadores por conta outrem:

Em Portugal, a entidade empregadora é a responsável de proceder à comunicação da admissão de novo trabalhador por conta de outrem nas vinte e quatro horas anteriores ao início da atividade, através da Segurança Social Direta.

Por outro lado, as entidades empregadoras também são obrigadas a declarar à Segurança Social, relativamente a cada um dos trabalhadores ao seu serviço, o valor da remuneração que constitui a base de incidência contributiva, os períodos de trabalho que lhe corresponde e a taxa contributiva aplicável.

As entidades empregadoras são responsáveis pelo pagamento das contribuições empresariais e dos trabalhadores ao seu serviço. As entidades empregadoras debitam nas remunerações dos trabalhadores ao seu serviço, o valor dos descontos que devem realizar e enviam estas quantias, juntamente com as suas próprias contribuições, para a Segurança Social.

#### 1.2.2 Trabalhadores independentes:

Os trabalhadores independentes, são as pessoas singulares que exercem atividade profissional sem sujeição a contrato de trabalho ou a contrato legalmente equiparado, ou que se obriguem a prestar a outrem o resultado da sua atividade e não se encontrem abrangidos por essa atividade pelo Regime Geral de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem.

Os trabalhadores independentes que pretendam iniciar uma atividade por conta própria, devem comunicar esse início de atividade à Autoridade Tributária e Aduaneira, através do Portal das Finanças. Por sua vez, esta comunica oficiosamente à Segurança Social o início de atividade. A partir dos elementos que constam nesta comunicação, a Segurança Social procede à inscrição do trabalhador e ao respetivo enquadramento no regime de Segurança Social dos trabalhadores independentes.

Legislação: *Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei 110/2009, de 16 de setembro.*

## SECÇÃO IV

# PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

## 02. CUIDADOS DE SAÚDE

### 2.1. Trabalhadores fronteiriços que residem em Portugal e trabalham em Espanha:

Um trabalhador fronteiriço que reside em Portugal e trabalha em Espanha, bem como os seus familiares, terão direito a cuidados de saúde, conforme o previsto na legislação de cada Estado, tanto em Portugal como em Espanha, e nos seguintes termos:

#### Cuidados de saúde em Portugal

O trabalhador fronteiriço que trabalhe em Espanha e os seus familiares que residem em Portugal terão direito a cuidados de saúde em Portugal, através do Serviço Nacional de Saúde.

Para os cuidados de saúde em Portugal, o trabalhador deve solicitar no endereço eletrónico da Segurança Social ou na Direção da Distrital do INSS ou no Centro de Atendimento e Informação da Segurança Social (CAISS), ou no local de trabalho, que seja emitido um documento portátil S1. O formulário, uma vez solicitado, será enviado para a morada do trabalhador que conste da base de dados (TGSS). Uma vez recebido, o trabalhador deve apresentá-lo à instituição de seguro de saúde portuguesa competente, para solicitar a inscrição. Depois do documento S1 ser registado, esta instituição informará do procedimento a seguir para ter acesso ao serviço de saúde público português.

Os familiares dependentes residentes em Portugal terão cuidados de saúde completos.

#### Cuidados de saúde em Espanha

O trabalhador fronteiriço que trabalhe em Espanha e os seus familiares que residam em Portugal, terão direito a cuidados de saúde durante a sua estadia em Espanha, mediante a apresentação do seu Cartão Europeu de Seguro de Saúde (TSE).

### 2.2 Trabalhadores fronteiriços que residem em Espanha e trabalham em Portugal:

O trabalhador fronteiriço que resida em Espanha e trabalhe em Portugal, bem como os membros da sua família, têm direito a cuidados de saúde, tanto em Portugal como em Espanha.

#### Cuidados de saúde em Espanha

Para ter acesso aos direitos dos cuidados de saúde em Espanha, os trabalhadores fronteiriços que exerçam atividade em Portugal, devem apresentar o formulário S1 junto dos serviços competentes da Segurança Social espanhola.

O formulário S1 deve ser requerido nos serviços de atendimento da segurança social ou através do endereço eletrónico, mediante preenchimento do formulário disponibilizado para o efeito.

#### Cuidados de saúde em Portugal

Para efeitos de cuidados de saúde pontual, durante a estadia em Portugal, pode ser utilizado o Cartão Europeu de Seguro de Doença.

Os trabalhadores fronteiriços e os seus familiares têm ainda direito à prestação de cuidados de saúde em espécie em Portugal, devendo para o efeito apresentar junto do centro Distrital da Segurança Social da área da residência, o formulário DP S1, emitido pela Segurança Social Espanhola.

Legislação aplicável: Art. 17º e ss. do Regulamento CE nº 883/2004 e art. 24 do Regulamento de aplicação CE nº 987/2009.

*Regulamento (CE) nº 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2004, sobre a coordenação dos sistemas de Segurança Social (Texto pertinente para efeitos do EEE e da Suíça).*

## SECÇÃO IV

# PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

## 03. INCAPACIDADE TEMPORÁRIA POR DOENÇA COMUM OU ACIDENTE NÃO LABORAL

### 3.1 Trabalhadores fronteiriços que residem em Portugal e trabalham em Espanha:

Quando um trabalhador fronteiriço que reside em Portugal e trabalha em Espanha é incapaz de trabalhar em consequência de um acidente não profissional ou de uma doença comum, deve ser processada uma licença por incapacidade temporária. Esta licença pode ser processada em Espanha ou em Portugal.

Se for processada em Espanha, o trabalhador deve dirigir-se ao seu centro de saúde, utilizando o cartão de saúde. O seu médico de família certificará a baixa por doença, emitindo os documentos de alta, confirmação e baixa por doença para a incapacidade temporária.

Se for solicitada em Portugal, o trabalhador deve dirigir-se ao médico de família designado, apresentando o formulário S1 previamente registado. O médico emitirá os documentos correspondentes comprovativos da alta, confirmação da alta e licença por incapacidade temporária. Estes documentos devem ser apresentados no prazo de três dias desde o início da sua incapacidade para o trabalho ao INSS e se for trabalhador por conta de outrem ao seu empregador.

Durante o período de incapacidade temporária, continuará a enviar para o INSS os certificados que confirmam a sua baixa por doença e o certificado de alta emitido pelo médico que o trata.

As indicações no certificado de incapacidade para o trabalho emitido com base no diagnóstico do médico ou instituição portuguesa que realizou o exame terão o mesmo valor legal que um atestado emitido em Espanha.

Os cuidados de saúde em Portugal serão prestados desde que o trabalhador tenha o formulário portátil S1 registado. O formulário S1 deve ser solicitado em Espanha, num Centro de Assistência e Informação de Segurança Social (CAISS) ou através dos serviços disponíveis em [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es). Uma vez solicitado, o formulário será enviado para o endereço do trabalhador que constar da base de dados da Tesouraria Geral de Segurança Social. Uma vez recebido, deve ser submetido às autoridades da Segurança Social portuguesa para o seu registo.

As prestações financeiras relacionadas com licenças por doença decorrentes de doença comum estão sujeitas ao estabelecido na legislação espanhola de segurança social nesta área.

A Segurança Social, assim que receba os formulários correspondentes, verificará se o trabalhador cumpre os períodos de qualificação necessários para ter direito à prestação, tendo em conta, caso seja necessário, os períodos contributivos que possam ser comprovados em Portugal.

Em qualquer momento do processo de doença, o INSS poderá exercer o seu direito ao controlo da situação de incapacidade temporária.

## SECÇÃO IV

# PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

## 03. INCAPACIDADE TEMPORÁRIA POR DOENÇA COMUM OU ACIDENTE NÃO LABORAL

### 3.2 Trabalhadores fronteiriços que residem em Espanha e trabalham em Portugal:

No caso dos trabalhadores em Portugal e residentes em Espanha, a baixa poder ser requerida em Portugal ou em Espanha.

Para que a baixa seja concedida em Espanha, o trabalhador deve solicitar, no centro da Segurança Social em que se encontra registado em Portugal, a emissão do documento S1. Uma vez obtido este documento, o trabalhador poderá receber benefícios médicos em Espanha, onde deve recorrer ao médico que lhe foi atribuído, apresentando o formulário S1.

Em Portugal, o trabalhador deve solicitar ao médico um atestado da sua incapacidade de trabalho, indicando a duração provável do mesmo, devendo enviar esta certidão para o Centro Distrital da Segurança Social em que se encontra inscrito, indicando o seu número de identificação como beneficiário.

É aplicável a legislação de Segurança Social portuguesa, entidade que assume as prestações pecuniárias.

Mediante acordo entre a Segurança Social portuguesa e os serviços da Segurança Social espanhola, o benefício pode ser concedido por esta última, embora por conta da Segurança Social portuguesa e de acordo com a legislação portuguesa.

Em Portugal, o Subsídio de Doença é atribuído ao beneficiário para compensar a perda de remuneração resultante do impedimento temporário para o trabalho, por motivo de doença. No caso de trabalhador fronteiriço que resida em Espanha, que pretenda receber subsídio de doença, deve apresentar o certificado de incapacidade para o trabalho no Centro Distrital de segurança social da área da sede da entidade empregadora, ou através deste endereço: **ISS- Internacionais@seg-social.pt**

Os subsídios para cuidados de filhos e netos são ajudas em numerário dadas ao pai ou à mãe para proporcionar assistência essencial e inadiável para um filho ou neto, devido a uma doença ou acidente que tenha sido certificado medicamente.



## SECÇÃO IV

# PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

## 04. INCAPACIDADE TEMPORÁRIA POR ACIDENTE DE TRABALHO

### 4.1 Trabalhadores fronteiriços que residem em Portugal e trabalham em Espanha:

Quando um trabalhador fronteiriço residente em Portugal e que trabalha em Espanha sofre um acidente de trabalho, a declaração ou notificação do acidente deve ser realizada de acordo com a regulação espanhola. Isto significa que deve ser seguido o seguinte procedimento:

O acidente de trabalho deve ser comunicado pela empresa à Seguradora que colabora com a Segurança Social, num prazo máximo de cinco dias úteis, contados a partir da data em que o acidente ocorreu ou a partir da data da licença médica. A notificação deve ser feita através do sistema Delt@.

A Seguradora pode validar ou rejeitar a mesma. Se for validada, é enviada para a Autoridade Laboral e se for rejeitada, regressa à empresa para correção e posterior apresentação.

Uma vez na Autoridade Laboral, esta última pode aceitá-la ou rejeitá-la. Se for aceite, é enviada à Inspeção do Trabalho e da Segurança Social, e mensalmente ao INSS (acidentes graves, muito graves ou fatais). Se for rejeitada, volta para a Seguradora para correção.

Caso se trate de um acidente grave, muito grave ou fatal, ou se afetar mais de quatro trabalhadores, a empresa deve notificar a Autoridade do trabalho num prazo máximo de 24 horas. A notificação pode ser feita através do sistema Delt@ ou por qualquer outro meio permitido por lei.

Em conformidade com a legislação espanhola, o trabalhador tem direito a prestações financeiras (prestações da segurança social e, quando aplicável, indemnizações) e em espécie (cuidados de saúde, produtos farmacêuticos, etc.).

O trabalhador pode receber assistência sanitária em Portugal ou em Espanha.

O trabalhador poderá receber cuidados de saúde em Portugal no Serviço Nacional de Saúde (SNS), desde que possua o formulário DA1[1].

O formulário DA1 deve ser solicitado à direção distrital do INSS em Espanha, através do endereço eletrónico da Segurança Social (<http://sede.seg-social.gob.es>) ou num Centro de Assistência e Informação de Segurança Social (CAISS). Uma vez solicitado, o formulário será enviado para o endereço do trabalhador em Portugal. Uma vez recebido, deve ser submetido às autoridades da Segurança Social portuguesa.

## SECÇÃO IV

# PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIROS

## 04. INCAPACIDADE TEMPORÁRIA POR ACIDENTE DE TRABALHO

Uma vez processada a licença por acidente de trabalho, o médico português enviará o formulário médico ao Instituto de Segurança Social correspondente em Portugal, que enviará para o Instituto Nacional de Segurança Social (INSS) em Espanha, através do sistema EESSI. O INSS encaminhará esta informação para a Seguradora com a qual a empresa está segurada para contingências profissionais.

As prestações e indemnizações a que o trabalhador pode ter direito serão pagas e calculadas de acordo com a legislação espanhola da Segurança Social.

Legislação Aplicável: *artigo 34º do Regulamento CE 987/2009; artigos 169º e seguintes do texto*

*revisto da Lei Geral da Segurança Social, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de outubro. O sistema eletrónico de intercâmbio de informações de segurança social em consonância com os regulamentos comunitários já se encontra em vigor para as questões de doença.*

[1] Com o formulário DA1 poderá receber tratamento médico nas condições reservadas para os casos de acidente de trabalho e doença profissional ocorridos noutro país membro da UE, Islândia, Liechtenstein, Noruega ou Suíça. O formulário DA1 corresponde ao antigo formulário E123. (Certificado de direito a prestações sanitárias em espécie NECESSÁRIAS de acordo com o seguro de Acidente de Trabalho e Doença Profissional.



## SECÇÃO IV

# PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

## 04. INCAPACIDADE TEMPORÁRIA POR ACIDENTE DE TRABALHO

### 4.2 Trabalhadores fronteiriços que residem em Espanha e trabalham em Portugal.

Em Portugal, os empregadores são obrigados a transferir a responsabilidade pela indemnização dos acidentes de trabalho para as entidades legalmente autorizadas a realizar um seguro. Essa obrigação vale igualmente em relação ao empregador que contrate trabalhadores exclusivamente para prestar trabalho noutras empresas.

Um trabalhador fronteiriço tem direito a prestações pecuniárias, tanto no país onde trabalha (Portugal), como no país onde reside (Espanha).

Do mesmo modo, o trabalhador fronteiriço tem direito às prestações pecuniárias pagas pela seguradora em caso de acidente, de acordo com a legislação portuguesa.

As prestações pecuniárias são aplicáveis quando, devido à gravidade do dano, a capacidade do lesado para obter rendimentos for afetada ou a sua recuperação total não for possível.

O trabalhador lesado deve comunicar o acidente de trabalho ao seu empregador, verbalmente ou por escrito, no prazo de 48 horas após a sua ocorrência, a menos que o empregador tenha conhecimento no mesmo período. Por sua vez, o empregador deve transmitir à seguradora a verificação do acidente de trabalho no prazo de 24 horas após o seu conhecimento.

A seguradora deverá nomear um médico para auxiliar o trabalhador nos cuidados clínicos prestados no local de residência do trabalhador. Durante as suas estadas em Portugal, o trabalhador também terá direito ao pagamento das prestações pecuniárias pela seguradora, como se residisse em Portugal.

Legislação Aplicável: *Portaria de 16 de dezembro de 1987 que estabelece novos formulários para a notificação de acidentes de trabalho e instruções para o seu preenchimento e processamento; Portaria TAS/2926/2002 de 19 de novembro de 2002 que estabelece novos formulários para a notificação dos acidentes de trabalho e permite a sua transmissão por procedimento eletrónico; Lei n.º 98/2009 de 4 de setembro.*

## SECÇÃO IV

# PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

## 05. NASCIMENTO E CUIDADO DE MENOR: TRABALHADORES FRONTEIRIÇOS QUE RESIDEM EM PORTUGAL E TRABALHAM EM ESPANHA

Desde 01/04/2019, no Sistema de Segurança Social espanhol, as prestações de maternidade e paternidade são unificadas numa única prestação chamada NASCIMENTO E CUIDADOS DE MENOR. As situações protegidas, durante os períodos de descanso e licença gozados para tais situações são as do nascimento de um filho ou filha, adoção, acolhimento para efeitos de adoção e acolhimento familiar, desde que, neste último caso, a sua duração não seja inferior a um ano, e que as crianças tenham menos de 6 anos de idade. [1]

### 5.1 NASCIMENTO E CUIDADO DE MENOR: TRABALHADORES FRONTEIRIÇOS QUE RESIDEM EM PORTUGAL E TRABALHAM EM ESPANHA

Em caso de nascimento e cuidados de um menor, um cidadão residente em Portugal que trabalhe por conta de outrem ou por conta própria em Espanha e, portanto, pague contribuições em Espanha, tem direito a receber tanto cuidados de saúde como uma prestação financeira, tal como indicado nas seções anteriores deste guia.

Quanto aos cuidados de saúde, pode obtê-los antes, no momento do nascimento ou depois do mesmo, em Espanha ou em Portugal.

Para os cuidados de saúde em Portugal, seguirá as disposições da Secção 9 deste guia

Quanto à prestação financeira para o nascimento e cuidados de uma criança, o trabalhador deve requerer a prestação à Direção Distrital competente do INSS (através do endereço eletrónico, por correio normal ou em qualquer centro de atendimento e informação da segurança social).

[1] Outros benefícios, decorrentes do nascimento ou cuidado de uma criança, aos quais pode ter direito são: risco durante a gravidez, risco durante a aleitamento, cuidado de crianças afetadas por cancro ou outra doença grave e responsabilidade conjunta pelos cuidados infantis. Para mais informações:

<https://www.segsocial.es/wpsportal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores>.

## SECÇÃO IV

### PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

# 05. NASCIMENTO E CUIDADO DE MENOR: TRABALHADORES FRONTEIRIÇOS QUE RESIDEM EM PORTUGAL E TRABALHAM EM ESPANHA

#### 5.2.1 MATERNIDADE: TRABALHADORAS FRONTEIRIÇAS QUE RESIDEM EM ESPANHA E TRABALHAM EM PORTUGAL.

Uma cidadã residente em Espanha e que trabalha por conta de outrem em Portugal, tem direito a cuidados de saúde (prestação em espécie) em Espanha, a cargo de Portugal. Para receber cuidados de saúde em Espanha, deve solicitar o Formulário S1 da Segurança Social Portuguesa, através de e-mail ou pessoalmente, nos serviços de atendimento do Centro Distrital de Segurança Social na área da sede da entidade empregadora.

Relativamente ao subsídio parental, o requerimento, bem como a documentação nele indicada, deverá ser apresentado à Segurança Social portuguesa, através de e-mail ou pessoalmente, nos serviços de atendimento do Centro Distrital de Segurança Social da área da sede da entidade empregadora.

#### 5.2.2. PATERNIDADE: TRABALHADORES FRONTEIRIÇOS QUE RESIDEM EM ESPANHA E TRABALHAM EM PORTUGAL.

No caso do pai (ou segundo progenitor) residente em Espanha e que trabalha por conta de outrem em Portugal, tem direito a receber o subsídio parental pela segurança social portuguesa.

Para receber esta prestação económica, deve apresentar o requerimento, acompanhado da documentação nele indicada, através do endereço de e-mail ou pessoalmente, nos serviços de atendimento do Centro Distrital de Segurança Social da área da sede da entidade empregadora.

Caso o pai (ou segundo progenitor) residente em Espanha, trabalhe por conta de outrem em Espanha, tem direito a receber o subsídio parental pela segurança social espanhola.

## SECÇÃO IV

# PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

## 06. REFORMA

O direito a uma pensão de reforma é concedido a um trabalhador que tenha completado o período mínimo de contribuição de 15 anos e a idade regulamentar.

Para o cumprimento do período mínimo de contribuição, são tidos em conta os períodos descontados noutros Estados-Membros.

Os pedidos de pensão de reforma apresentam-se, em geral, na instituição do local de residência ou na instituição do Estado ao qual esteve sujeito em último lugar. Podem ser apresentados através do website da Segurança Social espanhola através do website da Segurança Social ou nos centros de Atendimento e informação da Segurança Social portuguesa nos serviços de atendimento do Centro Distrital de Segurança Social da área de residência do beneficiário ou no Centro Nacional de Pensões.

Os interessados podem apresentar o pedido o mais tardar três meses antes da data em que o beneficiário deseja iniciar a pensão.

O trabalhador deve fornecer toda a informação relevante disponível, ou seja, documentos que provem e discriminam os períodos durante os quais o trabalhador esteve ativo noutros Estados Membros e, nessa medida, esteve sujeito à legislação de Segurança Social de outros Estados (identificação dos períodos contributivos, entidades empresariais, número de beneficiários).

Cada instituição competente de Segurança Social de Espanha e Portugal analisa as contribuições feitas e o tempo trabalhado em cada país e realizará um cálculo duplo com e sem a totalização dos tempos trabalhados na outra parte, outorgando cada país a pensão mais favorável das duas calculadas.

Legislação aplicável: *Diploma III, Capítulo 5 do Regulamento (CE) 883/04.*

## SECÇÃO IV

# PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

## 07. DESEMPREGO

Por regra geral, para receber as prestações de desemprego é preciso residir no país que paga essas prestações. No entanto, sob determinadas condições, é possível ir a outro país da UE para procurar trabalho e continuar a receber as prestações de desemprego do país onde se ficou desempregado.

### Estadias de até três meses

Pode continuar a receber a prestação de desemprego do último país da UE onde tenha trabalhado durante um mínimo de três meses até um máximo de seis meses, em função da instituição que pague a prestação. Mas apenas o pode fazer se:

- Está em situação de desemprego total (nem parcial nem intermitente).
- Desemprego no país onde ficou no desemprego.

### Antes de iniciar a viagem, tem de:

- Ter permanecido inscrito como candidato a emprego nos serviços de emprego do país onde ficou no desemprego, num mínimo de quatro semanas (pode haver exceções).
- Solicitar um **formulario U2** (antigo formulário E 303), (autorização para exportar as suas prestações de desemprego), ao seu Serviço Nacional de Emprego.

### Ao chegar ao novo país, terá de:

- Inscrever-se como candidato a emprego nos **servicios nacionales de empleo** num prazo de sete dias a partir da data em que deixou de estar registado nos serviços de emprego do país que abandonou.
- Apresentar o formulário U2 (antigo formulário E 303), ao inscrever-se.
- Aceitar todos os controlos que o novo país exija, a quem solicitar prestações de desemprego como se fosse esse país que as pagasse.
- Será transferido diretamente para a conta à ordem do país em que ficou no desemprego, o mesmo montante que antes recebia.

### Estadias de mais de três meses

- Se quiser ficar no estrangeiro mais de três meses, terá de solicitar uma prorrogação ao Serviço Nacional de Emprego do país em que ficou desempregado, e que poderá prorrogar pelo período de três até seis meses.
- Nem todos os países concedem estas prorrogações. Pergunte no serviço público de emprego do seu país de origem se concedem as prorrogações e quais as suas condições.

## SECÇÃO IV

# PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

## 07. DESEMPREGO

### 7.1 Questões frequentes para trabalhadores que residem na Andaluzia e trabalham no Algarve.

FAQ1. Resido em Espanha e trabalho por conta doutrem em Portugal. Fiquei em situação de desemprego involuntário total.

Onde devo candidatar-me ao subsídio de desemprego? Qual é a legislação aplicável? Que formalidades tenho de cumprir? Que documentação tenho de apresentar?

O pedido é apresentado em Espanha, o país de residência, e a legislação aplicável é a espanhola.

Uma pessoa que, tendo trabalhado na sua última atividade laboral por conta de outrem em Portugal, tenha ficado em situação de desemprego total, e que tenha residido e continue a residir em Espanha, ou que regresse a Espanha, será incluída nos serviços de emprego do Estado de residência (Espanha).

O trabalhador deve registar-se como candidato a emprego nos serviços de emprego em Espanha, indo ao Serviço Público de Emprego Estatal (SEPE) mais próximo da sua casa e pedindo para ser registado como candidato a emprego.

Como medida complementar, pode também colocar-se à disposição dos serviços públicos de emprego em Portugal.

O trabalhador terá direito a prestações de desemprego ao abrigo da legislação espanhola de segurança social como se tivesse estado a pagar contribuições em Espanha durante o último período de emprego, e o SEPE será responsável pelo pagamento de quaisquer prestações de desemprego.

A instituição portuguesa reembolsará ao SEPE espanhol o montante total dos benefícios concedidos por esta última instituição durante os primeiros 3 meses. Este período pode ser prolongado até 5 meses, quando a pessoa em questão tiver completado nos 24 meses anteriores, um período de atividade por conta própria ou por conta de outrem, por um total de pelo menos 12 meses em Portugal.

Os períodos contabilizados em Portugal serão tidos em conta como se tivessem sido contabilizados em Espanha.

## SECÇÃO IV

# PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

## 07. DESEMPREGO

O subsídio de desemprego deve ser requerido pelo próprio trabalhador no Centro do SEPE mais próximo da sua casa, apresentando a seguinte documentação:

Pedido de subsídio no formulário que disponibiliza o centro do Serviço Público de Emprego. O formulário de pedido inclui: a declaração dos filhos dependentes e dos seus rendimentos, a informação do débito direto, o compromisso de trabalhar e a autorização para pedir informações à AEAT (Agencia Tributaria).

Identificação do requerente e dos seus filhos que vivem com ele ou que dele dependem e que aparecem no pedido.

Documento Nacional de Identificação (DNI)/ Documento de Identidade de estrangeiro (NIE).

Livro de Família ou documento equivalente no caso de estrangeiros.

Declaração da empresa (num formulário aprovado pelo Ministério do Trabalho português) indicando a situação do desemprego e a data da última remuneração.

Formulário U.1 (Declaração dos períodos de seguro a ter em conta no cálculo do subsídio de desemprego). O formulário U.1 deve ser solicitado ao Serviço de Segurança Social português onde o trabalhador está inscrito e deve ser submetido ao Centro do SEPE onde o subsídio de desemprego é requerido.

Qualquer documento bancário que comprove o número da conta em que o trabalhador é o titular e onde deseja receber a prestação.

Embora o pedido seja declarativo, o SEPE pode, a qualquer momento, solicitar documentação comprovativa de que o trabalhador é um trabalhador transfronteiriço, quer se trate de um certificado de recenseamento, documento S1 (registo para cobertura de cuidados de saúde), formulário 21 RFI do Ministério das Finanças (pedido de isenção de retenção na fonte para evitar a dupla tributação, quando declarem a sua residência fiscal) ou qualquer outro documento que comprove que são trabalhadores fronteiriços.

## SECÇÃO IV

# PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

## 07. DESEMPREGO

### **FAQ2. Resido na Andaluzia e trabalho por conta doutrem no Algarve. Fiquei em situação de desemprego involuntário parcial.**

Onde devo candidatar-me ao subsídio de desemprego? Qual é a legislação aplicável? Que formalidades tenho de cumprir? Que documentação tenho de apresentar?

O pedido de subsídio de desemprego deve ser processado em Portugal. A legislação aplicável será a legislação portuguesa.

O trabalhador deve inscrever-se como candidato a emprego nos serviços de emprego em Portugal, em conformidade com as regras e legislação portuguesas.

As pessoas parcialmente desempregadas que estiveram empregadas ou por conta própria pela última vez em Portugal e que residiram em Espanha, devem colocar-se à disposição do seu empregador ou dos serviços de emprego portugueses.

Por este motivo, o trabalhador deve, portanto, colocar-se à disposição do seu empregador português ou dos serviços de emprego portugueses.

Ainda, o trabalhador deve também receber prestações de acordo com a legislação portuguesa, como se fosse residente no país, sendo as prestações fornecidas pelos serviços de Segurança Social portuguesa.



## SECÇÃO IV

# PRESTAÇÕES DA SEGURANÇA SOCIAL EM TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS

## 07. DESEMPREGO

**FAQ2. Resido no Algarve e trabalho por conta doutrem na Andaluzia. Fiquei em situação de desemprego involuntário parcial.**

¿Dónde debo solicitar mi prestación de desempleo? ¿Qué legislación me es aplicable? ¿Qué trámites tengo que realizar? ¿Qué documentación he de aportar?

O pedido de subsídio de desemprego deve ser processado em Espanha. A legislação aplicável será a legislação espanhola.

O trabalhador deve inscrever-se como candidato a emprego no Serviço Público de Emprego Espanhol (SEPE), cumprindo as normas e legislação espanhola.

Os desempregados parciais que durante o seu último período de atividade assalariada ou independente em Espanha tenham residido em Portugal, devem colocar-se à disposição do seu empregador ou dos serviços de emprego espanhóis.

O trabalhador deve, portanto, colocar-se à disposição do seu empregador espanhol ou do SEPE.

Ainda, o trabalhador deve também receber prestações de acordo com a legislação espanhola como se fosse residente em Espanha, sendo as prestações pagas pelo SEPE. É importante lembrar que o beneficiário deve fornecer qualquer documento bancário que mostre o número da conta onde deseja receber a prestação (o número da conta deve ser espanhol).

# SECÇÃO V

## FISCALIDADE DE TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS ENTRE A ANDALUZIA E O ALGARVE

01. As autoridades fiscais em Espanha
02. Regime fiscal para trabalhadores transfronteiriços ENTRE A ANDALUZIA e o Algarve.
03. Casos frequentes: Trabalhadores com residência fiscal na Andaluzia que trabalham no Algarve.
04. Casos frequentes: Trabalhadores com residência fiscal em Portugal que trabalham na Andaluzia.

## SECÇÃO V

# FISCALIDADE DE TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS ENTRE A ANDALUZIA E O ALGARVE

## 01. AS AUTORIDADES FISCAIS EM ESPANHA

Existe uma convenção entre Espanha e Portugal para evitar a fraude e a dupla imposição dos distintos rendimentos que possam obter os nacionais de ambos os países nas suas operações transfronteiriças.

### 1.1 Em Espanha:

O sistema tributário espanhol organiza-se como um conjunto de tributos, que são exigidos pelos distintos níveis das Administrações Públicas de Espanha (Estado, Comunidades Autónomas e Entidades Locais) para a obtenção de receitas destinadas a financiar a realização das despesas públicas.

A Agência Estatal de Administração Tributária, em adiante Agencia Tributaria, é a entidade de direito público adscrita ao Ministério das Finanças responsável pela gestão dos impostos em Espanha.

### DELEGAÇÕES DA AEAT NA ZONA FRONTEIRIÇA DA ANDALUZIA

Pode entrar em contacto com a AEAT por telefone, ou através de marcação personalizada em qualquer uma das suas delegações territoriais.

Nesta ligação pode encontrar as delegações territoriais da província de Huelva.

<https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/buscador-oficinas/huelva.html>

<http://www.agenciatributaria.es/>

### 1.1 Em Portugal:

Em Portugal é a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), quem tem a missão de administrar os impostos, os direitos aduaneiros e os restantes tributos que lhe foram atribuídos, exercendo o controlo da fronteira externa da União Europeia e do território aduaneiro nacional, para fins fiscais, económicos e de proteção da sociedade, de acordo com as políticas definidas pelo Governo Português e o Direito da União Europeia.

<http://www.portaldasfinancas.gov.pt/>



Agencia Tributaria



AT  
autoridade  
tributária e aduaneira

## SECÇÃO V

# FISCALIDADE DE TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS ENTRE A ANDALUZIA E O ALGARVE

## 02. REGIME FISCAL DOS TRABALHADORES FRONTEIRIÇOS ENTRE A ANDALUZIA E O ALGARVE

Para efeitos das convenções de dupla imposição, a expressão trabalhadores fronteiriços, compreende os trabalhadores que, tendo o seu domicílio na zona fronteiriça de um dos Estados, para o qual regressam cada dia, estão autorizados a trabalhar como assalariados na zona fronteiriça do outro Estado.

Nalgumas Convenções, para evitar a dupla imposição, existem disposições específicas sobre os trabalhadores fronteiriços, em concreto, entre Espanha e Portugal, que prevalecem sobre as regras gerais de tributação relativas aos rendimentos do trabalho.

Desta forma, segundo a Convenção Espanha-Portugal para evitar a dupla imposição e prevenir a evasão fiscal:

As remunerações efetuadas a trabalhadores fronteiriços, nos termos da Convenção para evitar a dupla imposição hispano-portuguesa, residentes em Espanha, apenas podem submeter-se a imposição em Espanha.

As remunerações efetuadas a trabalhadores fronteiriços, nos termos da Convenção para evitar a dupla imposição hispano-portuguesa, residentes em Portugal, apenas podem submeter-se a imposição em Portugal, estando isentas de tributação em Espanha.

### **Verificação da residência fiscal**

A residência fiscal é atestada através do certificado emitido pela Autoridade Fiscal competente do país em causa. O prazo de validade dos referidos certificados estende-se a um ano.

Uma pessoa pode ter a licença de residência ou a residência administrativa num Estado e não ser considerada residente fiscal no mesmo.

Segundo o CDI no seu artigo 4.2, em caso de que uma pessoa singular, bem por motivos laborais, profissionais ou pessoais tiver a residência em Espanha e Portugal. A sua situação fiscal será resolvida de acordo com as seguintes regras:

- a) Essa pessoa será considerada residente do Estado Contratante em que tenha uma habitação permanente à sua disposição. Se tiver uma habitação permanente à sua disposição em ambos os Estados Contratantes, será considerada residente do Estado Contratante com o qual sejam mais estreitas as suas relações pessoais e económicas (centro de interesses vitais);
- b) Se o Estado Contratante em que tem o centro de interesses vitais não puder ser determinado, ou se não tiver uma habitação permanente à sua disposição em nenhum dos Estados Contratantes, será considerada residente do Estado Contratante em que permaneça habitualmente;
- c) Se permanecer habitualmente em ambos os Estados Contratantes, ou se não permanecer habitualmente em nenhum deles, será considerada residente do Estado Contratante de que for nacional;
- d) Se for nacional de ambos os Estados Contratantes, ou se não for nacional de nenhum deles, as autoridades competentes dos Estados Contratantes resolverão o caso de comum acordo.

## 03. CASOS FREQUENTES: TRABALHADORES COM RESIDÊNCIA FISCAL NA ANDALUZIA QUE TRABALHAM NO ALGARVE

**FAQ 1: Resido na Andaluzia. Trabalho por conta doutrem no Algarve, para onde me desloco diariamente para trabalhar. Qual é a legislação aplicável em matéria de impostos? Quais são as formalidades que devo cumprir?**

De acordo com o previsto no artigo 15.4 Convenção entre Portugal e a Espanha para Evitar a Dupla Tributação em Matéria de Impostos sobre o Rendimento assinada entre o Reino de Espanha e a República de Portugal (em adiante, CDI), na medida em que tem a sua residência habitual em território espanhol, os rendimentos auferidos por este trabalhador apenas poderão submeter-se a imposição em Espanha e, portanto, estarão sujeitos à legislação fiscal espanhola.

Relativamente às formalidades para evitar que os seus rendimentos do trabalho sejam submetidos a tributação em Portugal, o trabalhador transfronteiriço deverá facilitar à entidade portuguesa pagadora de tais rendimentos um certificado de residência fiscal em Espanha, emitido expressamente tal como indica o CDI, pela Agencia Tributaria espanhola.

Para solicitar este certificado de residência o trabalhador deverá apresentar, perante a Delegação da Agencia Estatal de Administración Tributaria correspondente ao seu domicílio fiscal, um formulário 01, disponível no portal [HTTP://WWW.AEAT.ES](http://WWW.AEAT.ES). Alternativamente, se dispõe de certificado eletrónico, o trabalhador poderá solicitar o certificado digitalmente, através do mesmo website.

Em todo caso, o certificado expedido pela Administração terá uma vigência de um ano a contar da data da sua emissão.

## SECÇÃO V

# FISCALIDADE DE TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS ENTRE A ANDALUZIA E O ALGARVE

## 03. CASOS FREQUENTES: TRABALHADORES COM RESIDÊNCIA FISCAL NA ANDALUZIA QUE TRABALHAM NO ALGARVE

**FAQ 2: Resido na Andaluzia. Trabalho por conta doutrem de segunda a sexta-feira numa empresa no Algarve e moro numa casa alugada. A minha família reside na Andaluzia na habitação familiar onde permaneço de sexta-feira a domingo. Qual é a legislação aplicável em matéria de impostos? Quais são as formalidades que devo cumprir?**

Para efeitos fiscais, na medida em que não se desloca diariamente a Portugal, este trabalhador não cumpre um dos requisitos que exige o artigo 15.4 da CDI hispano-português para ser considerado “trabalhador transfronteiriço”.

Como consequência, ser-lhe-á aplicável o previsto nos artigos 15.1 e 15.2 da Convenção, ao abrigo dos quais, mesmo que se entenda que o trabalhador tem a sua residência fiscal em território espanhol (por exemplo, país onde se localiza o seu centro de interesses vitais) e que, portanto, ele deve tributar em Espanha pelo seu rendimento mundial, os rendimentos obtidos pelo seu trabalho desempenhado em território português e pagos por uma sociedade portuguesa poderão ser submetidos a tributação em Portugal, de acordo com o disposto na legislação fiscal (para não residentes) deste último país.

Em qualquer caso, o trabalhador deverá incluir os rendimentos obtidos em Portugal na sua declaração de rendimentos espanhola, sendo-lhe possível aplicar uma dedução para evitar a dupla

imposição (artigo 23 do CDI) que lhe permitiria deduzir a menor das duas quantias seguintes:

- O imposto efetivamente pago em Portugal.
- O resultado de aplicar a taxa prevista na Lei do IRPF sobre a parte da matéria coletável obtida em Portugal.

Relativamente às formalidades, para efeitos de atestar o direito a aplicar a dedução por dupla imposição referida no parágrafo anterior, bem como o montante do imposto efetivamente suportado no estrangeiro, o trabalhador deverá facilitar à Administração espanhola, se lhe for requerido, ou um certificado dos descontos realizados emitido pela entidade pagadora dos rendimentos obtidos em Portugal, ou bem cópia da declaração do imposto que, se for o caso, tivesse apresentado no referido país.

Sem prejuízo do anterior, deve-se indicar que, num caso como o exposto (em que um trabalhador passa determinados períodos do ano tanto em Espanha como em Portugal, tem uma habitação à sua disposição permanentemente em ambos os Estados e os seus interesses pessoais e económicos encontram-se divididos entre os dois países), a determinação da residência fiscal (em Espanha ou em Portugal) dependerá em grande medida das circunstâncias particulares de cada caso concreto.

## SECÇÃO V

# FISCALIDADE DE TRABALHADORES TRANSFRONTEIRIÇOS ENTRE A ANDALUZIA E O ALGARVE

## 03. CASOS FREQUENTES: TRABALHADORES COM RESIDÊNCIA FISCAL NA ANDALUZIA QUE TRABALHAM NO ALGARVE

**FAQ3. Resido na Andaluzia. Trabalho por conta própria no Algarve, para onde me desloco diariamente para trabalhar. Qual é a legislação aplicável em matéria de impostos? Quais são as formalidades que devo cumprir?**

Na medida em que se possa entender que se trata de um residente em Espanha que tem uma base fixa de negócios em território português, poderia ser aplicável tanto a legislação fiscal espanhola como a legislação fiscal portuguesa, dado que os rendimentos poderiam estar sujeitos a tributação quer em Espanha como em Portugal:

Em Espanha porque, pelo facto de ser residente fiscal em território espanhol, o trabalhador tributará pelo seu rendimento mundial, incluindo entre os rendimentos da sua atividade profissional os obtidos em Portugal.

Em Portugal porque, de acordo com o disposto no artigo 14.1 do CDI hispano-português, os rendimentos derivados do trabalho independente, realizado numa base fixa de negócios localizada em território português, devem tributar em Portugal. Isto pode requerer que o trabalhador tenha de apresentar algum tipo de declaração Tributária perante a Administração portuguesa.

Em qualquer caso, o trabalhador deverá incluir os rendimentos obtidos em Portugal na sua declaração de rendimentos espanhola, mas se suportou retenção ou imposição (como não residente) em Portugal, terá direito a aplicar uma dedução para evitar a dupla imposição (artigo 23 do CDI). Isto irá permitir-lhe deduzir do seu imposto apurado a menor das duas quantias seguintes:

- O imposto efetivamente pago em Portugal.
- O resultado de aplicar a taxa prevista na Lei do IRPF sobre a parte da matéria coletável obtida em Portugal.

Relativamente às formalidades, para efeitos de atestar o direito a aplicar a dedução por dupla imposição referida no parágrafo anterior, bem como o montante do imposto efetivamente suportado no estrangeiro, o trabalhador deverá facilitar à Administração espanhola, se lhe for requerido, ou um certificado dos descontos realizados emitido pela entidade pagadora dos rendimentos obtidos em Portugal, ou bem cópia da declaração do imposto que, se for o caso, tivesse apresentado no referido país.

## SECCIÓN V

### FISCALIDAD DE TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

# 03. CASOS FRECUENTES: TRABAJADORES CON RESIDENCIA FISCAL EN ANDALUCÍA QUE TRABAJAN EN EL ALGARVE

#### **FAQ4. Eliminação da dupla imposição para caso de residentes em Espanha.**

Segundo o artigo 23 da Convenção entre Espanha e Portugal, a dupla imposição se evitará quando um residente de Espanha obtiver rendimentos que, de acordo com o disposto nesta Convenção, possam ser tributados em Portugal, permitindo Espanha deduzir do imposto sobre o rendimento desse residente, uma importância igual ao imposto pago em Portugal.

No entanto, a importância deduzida não poderá, contudo, exceder a fração do imposto sobre o rendimento, calculado antes da dedução, correspondente aos rendimentos tributados em Portugal.





## SECCIÓN V

### FISCALIDAD DE TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

# 04. CASOS FREQUENTES: TRABALHADORES COM RESIDÊNCIA FISCAL EM PORTUGAL QUE TRABALHAM NA ANDALUZIA

**FAQ1. Resido em Portugal e desloco-me diariamente à Andaluzia para trabalhar por conta doutrem. Qual é a legislação aplicável em matéria de impostos? Que formalidades tenho de realizar?**

Segundo a legislação fiscal portuguesa, um trabalhador será considerado residente fiscal em Portugal se tiver em Portugal a sua habitação permanente, de acordo com o estabelecido no art. 4º da Convenção para Evitar a Dupla tributação celebrada entre Portugal e Espanha. Portanto, segundo o artigo 15 da Convenção já mencionada, sendo residente fiscal em Portugal, tributará neste território pela totalidade dos seus rendimentos, incluindo os obtidos fora do território português. Para estes efeitos, o interessado deverá obter um certificado de residência fiscal, onde a Autoridade Tributária e Aduaneira portuguesa ateste que o sujeito passivo é residente fiscal em Portugal para efeitos de aplicação da Convenção, devendo entregar tal documento à entidade responsável do pagamento do rendimento (empresa espanhola). Tal certificado poderá ser requerido, gratuitamente, através da Internet ou através de suporte em papel.



# 04. CASOS FREQUENTES: TRABALHADORES COM RESIDÊNCIA FISCAL EM PORTUGAL QUE TRABALHAM NA ANDALUZIA

**FAQ2. Resido em Portugal e desloco-me diariamente à Andaluzia para trabalhar por conta doutrem. Qual é a legislação aplicável em matéria de impostos? Que formalidades tenho de realizar?**

Em termos da legislação fiscal Portuguesa, o trabalhador será considerado residente fiscal em Portugal se tem em Portugal a sua habitação permanente, de acordo com o estabelecido no artigo 4º da Convenção para Evitar a Dupla tributação celebrada entre Portugal e Espanha. Segundo o artigo 14º da Convenção para Evitar a Dupla Tributação celebrada entre Portugal e Espanha, as remunerações obtidas serão tributadas no Estado de residência, isto es, em Portugal. No caso em que o residente disponha, de forma habitual em Espanha de uma instalação fixa para o exercício das suas atividades, os rendimentos podem ser tributados em Espanha, mas unicamente na medida em que sejam imputáveis a essa instalação fixa. Em Portugal, o sujeito passivo terá direito ao crédito de imposto por dupla tributação internacional que consiste numa dedução da quota, e até à respetiva concorrência de um montante correspondente ao menor dos montantes seguintes:

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

A importância deduzida não poderá, contudo, exceder a fração do imposto pago em Portugal, nos termos previstos na Convenção. Para efeitos de verificação dos rendimentos do imposto pago em Espanha, apenas são aceites documentos emitidos ou autenticados pelas Autoridades Fiscais de espanholas, os quais deverão mencionar expressamente a natureza do rendimento e respetivo valor e o montante do imposto efetivamente pago no Estado em causa. Os rendimentos obtidos no estrangeiro devem ser declarados pelo seu montante líquido preenchendo o anexo J da Declaração de IRS Modelo 3.

## 04. CASOS FREQUENTES: TRABALHADORES COM RESIDÊNCIA FISCAL EM PORTUGAL QUE TRABALHAM NA ANDALUZIA

**FAQ3. Resido em Portugal e trabalho por conta doutrem numa empresa localizada na Andaluzia onde, normalmente resido de segunda-feira a sexta-feira numa casa alugada. A minha família (esposa e filhos) moram em Portugal onde permaneço de sexta-feira a domingo. Qual é a legislação aplicável em matéria de impostos? Que formalidades tenho de realizar?**

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

Neste sentido, estabelece o artigo 4º da Convenção para a Evitar a Dupla Tributação celebrado entre Portugal e Espanha, que a residência da pessoa singular é determinada pelo lugar onde esta dispõe de habitação permanente. É essencial, para este efeito, a continuidade da habitação, o que significa que o interessado toma as medidas necessárias no sentido de ter a sua habitação à sua disposição em qualquer momento, de forma permanente e não ocasional. Caso possua habitações permanentes que cumpram estes requisitos em ambos os Estados, será necessário recorrer ao critério do “centro de interesses vitais”.

Para estes efeitos, terá de analisar os factos para determinar em que Estado as relações pessoais e económicas são mais estreitas. Assim, serão tidas em conta as relações familiares, sociais, ocupações, atividades políticas, culturais ou outras, lugar de exercício da atividade onde administra os seus bens, etc...

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

Neste sentido, consideramos que o cidadão português poderá ser considerado residente em Portugal. Por outro lado, por não estarem preenchidos os pressupostos do art. 15 nº 2, alínea a), este rendimento será tributado em Espanha.

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

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

A dedução a efetuar não pode ultrapassar o imposto pago no estrangeiro nos termos previstos pela convenção. Para efeitos de comprovação dos rendimentos e imposto pago no estrangeiro, apenas são aceites documentos emitidos ou autenticados pelas Autoridades Fiscais do Estado de onde são originários os rendimentos, os quais deverão expressamente mencionar a natureza do rendimento e respetivo valor e o montante do imposto efetivamente pago no Estado em causa. Os rendimentos obtidos no estrangeiro serão declarados pelo seu montante líquido e inseridos no anexo J da Declaração de IRS Formulário 3.

## SECCIÓN V

### FISCALIDAD DE TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS ENTRE ANDALUCÍA Y EL ALGARVE

# 04. CASOS FREQUENTES: TRABALHADORES COM RESIDÊNCIA FISCAL EM PORTUGAL QUE TRABALHAM NA ANDALUZIA

#### FAQ4. Eliminação da dupla imposição para residentes fiscais em Portugal

Quando um residente de Portugal obtiver rendimentos que possam ser submetidos a imposição em Espanha, Portugal permitirá a dedução do imposto sobre os rendimentos desse residente por um montante igual ao imposto pago em Espanha.

A referida dedução não poderá, no entanto, ultrapassar a parte do imposto sobre os rendimentos, calculado antes da dedução, correspondente aos rendimentos que possam ser tributados em Espanha.

