

Guia para destacamento na indústria da construção

Espanha



POST-MEET
PROJECT



Co-funded by
The European Union



Guia para destacamento na indústria da construção

Espanha



Co-funded by
the European Union

Introdução

Aviso importante e objetivos do guia

Este guia fornece informações detalhadas sobre os termos e condições de emprego e os procedimentos aplicáveis no setor da construção, incluindo os relacionados com o destacamento. Produzido no âmbito do projeto Post-meet (n.º 101140103), financiado pela UE, foi publicado como parte de um conjunto de publicações destinadas à Bulgária, Itália, Polónia, Eslovénia e Espanha.

O projeto Post-meet visa melhorar a disponibilidade de informações sobre o destacamento destinadas aos trabalhadores e empregadores, apoiando, assim, o cumprimento da legislação. Também apoia as organizações parceiras na melhoria dos seus canais de comunicação. Pode encontrar mais informações sobre o projeto no sítio Web das organizações que disponibilizam este guia.

Este guia não fornece informações juridicamente vinculativas, nem pretende ser uma fonte exaustiva de informações sobre o destacamento. A sua estrutura foi elaborada tendo em conta as informações já disponíveis em portais públicos, nomeadamente a página web «A sua Europa» sobre o destacamento, o guia prático sobre o destacamento da Comissão Europeia e o folheto «Trabalhadores destacados no setor da construção», elaborado pela Autoridade Europeia para o Trabalho, todos disponíveis na secção «Contactos e fontes úteis» no final do presente documento. O objetivo é complementar as fontes oficiais de informação existentes sobre este assunto e centrar-se nas disposições nacionais relacionadas com o destacamento no setor da construção. O guia foi concebido para se adequar à situação normal, em que os trabalhadores destacados continuam afiliados à segurança social do país de origem e estão sujeitos à legislação do país de acolhimento em determinadas matérias. Tal como explicado abaixo, existem exceções a esta regra, por exemplo, no caso de um destacamento de longa duração ou se o trabalhador for enviado para substituir outra pessoa.

Embora recomendemos a procura de aconselhamento personalizado em caso de necessidade, recordamos que as disposições indicadas neste guia podem estar sujeitas a alterações na sequência de alterações nas fontes jurídicas relevantes, bem como na jurisprudência nacional e europeia, que podem afetar especialmente os limites das disposições nacionais aplicáveis em casos de destacamento.

Fundação para o Trabalho na Construção das Astúrias do Principado das Astúrias (FLC Asturias)

A FLC Astúrias, uma organização social e laboral sem fins lucrativos e a primeira fundação laboral do setor em Espanha, foi criada em 1988 para apoiar os profissionais do setor da construção nas Astúrias. É uma instituição conjunta, criada pela organização patronal Confederación Asturiana de la Construcción - ASPROCON (CAC-ASPROCON) e pelas organizações sindicais Comisiones Obreras del Hábitat de Asturias (CCOO Hábitat) e Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA). Dispõe de duas instalações nas Astúrias.

A sua missão é prestar serviços de interesse geral ao setor da construção no Principado das Astúrias através da gestão conjunta dos agentes sociais e da articulação de recursos em favor dos trabalhadores e das empresas do setor.

A sua visão é apoiar a sustentabilidade, o desenvolvimento e a melhoria do setor da construção no Principado das Astúrias, cumprindo os seus objetivos fundadores através de uma gestão eficaz e eficiente dos recursos disponíveis, em condições de imparcialidade e transparência.

Possui uma Escola de Formação Profissional com uma ampla oferta de cursos especializados para os trabalhadores do setor. Concede apoios financeiros e benefícios sociais que recompensam a fidelidade ao setor e apoiam os trabalhadores e as suas famílias. Incentiva a investigação, o desenvolvimento e a promoção de atividades destinadas a prevenir acidentes e a melhorar a saúde e a segurança no trabalho. Apoia o acesso à primeira habitação para os trabalhadores do setor. Incentiva a investigação científica e técnica no setor da construção, apoiando a utilização de novas tecnologias, e promove a reputação do setor da construção asturiano em Espanha e no estrangeiro.

Confederação Asturiana da Construção - Asprocon (CAC-ASPROCON)

A CAC-ASPROCON, associação empresarial que representa o setor da construção nas Astúrias, foi criada em 2009 através da fusão da CAC, criada em 1978, e da ASPROCON. Tem duas sedes, a principal em Oviedo e a outra em Gijón. Conta com mais de 300 empresas associadas, integradas nos diferentes subsectores: Promotores Imobiliários, especializados em todo o tipo de edifícios residenciais; Empreiteiros, dedicados à construção de grandes obras, edifícios públicos e privados e a obras de renovação; e Indústria e Serviços de Construção, que desenvolvem diversas atividades que representam toda a cadeia de valor do setor.

A CAC-ASPROCON apoia constantemente os seus membros, prestando serviços de consultoria em diversas áreas (jurídica, laboral, fiscal, prevenção de riscos profissionais, qualidade, ambiente, atividades internacionais, concursos e licitações, etc.), organizando atividades de formação e elaborando e divulgando relatórios técnicos.

A sua missão é defender, liderar e representar os interesses gerais de todas as suas empresas associadas perante as administrações públicas, instituições e sociedade no Principado das Astúrias. É membro de várias associações nacionais do setor e promove a internacionalização das suas empresas associadas.

A sua visão é ser a principal referência para as empresas do setor através de uma organização eficiente, flexível e transparente, composta por profissionais altamente qualificados.

O que é o destacamento transnacional de trabalhadores?

Nos termos da Diretiva 96/71/CE (alterada pela Diretiva 2018/957/UE) e do Regulamento (CE) n.º 883/2004, a noção de «destacamento de trabalhadores» é utilizada para definir as regras aplicáveis em caso de mobilidade temporária de trabalhadores no âmbito da prestação de serviços na União Europeia.

Os requisitos para o destacamento são a existência e a manutenção de uma relação de trabalho entre um empregador, normalmente estabelecido num Estado-Membro da UE (empresa de envio), e um trabalhador nele habitualmente empregado, que é enviado para uma empresa sediada noutro Estado-Membro da UE (empresa de acolhimento), para prestar um serviço por um período limitado. As duas empresas devem estar ligadas por uma relação contratual (por exemplo, subcontratação), pela participação no mesmo grupo ou por um contrato de prestação de trabalho temporário, no caso de destacamento por uma agência de trabalho temporário.

Em regra, os trabalhadores destacados permanecem vinculados às instituições de segurança social do país de origem. No entanto, têm direito à remuneração definida na legislação e nos acordos coletivos do país onde trabalham temporariamente (designado por país de destino ou «país de acolhimento»).

De acordo com a Diretiva 96/71/CE, alterada pela Diretiva UE 2018/957, têm direito à aplicação da legislação do país de acolhimento em várias matérias, se mais favorável, incluindo:

- ▶ períodos máximos de trabalho e períodos mínimos de descanso;
- ▶ férias anuais mínimas pagas;
- ▶ remuneração, incluindo taxas de horas extraordinárias, excluindo regimes complementares de pensões de reforma profissional;
- ▶ condições de contratação dos trabalhadores, em particular o fornecimento de trabalhadores por agências de trabalho temporário;
- ▶ saúde, segurança e higiene no trabalho;
- ▶ medidas de proteção relativas às condições de emprego das mulheres grávidas ou que tenham dado à luz recentemente, das crianças e dos jovens;
- ▶ igualdade de tratamento entre homens e mulheres e outras disposições em matéria de não discriminação;
- ▶ as condições de alojamento dos trabalhadores, se fornecido pelo empregador, para os que se encontram longe do seu local de trabalho habitual;
- ▶ subsídios ou reembolso de despesas para cobrir as despesas de viagem, alimentação e alojamento dos trabalhadores que se encontram longe do seu domicílio por motivos profissionais.

No que diz respeito aos regimes complementares de pensão de reforma profissional, à luz do artigo 6.º da Diretiva 98/49/CE do Conselho, os trabalhadores podem continuar a ser abrangidos pelas disposições do país de acolhimento se não estiverem segurados no Estado-Membro de origem.

De acordo com a Diretiva UE 2018/957, o requisito de «duração limitada» do destacamento deve ser avaliado com base nas circunstâncias reais, por exemplo, à luz da natureza das atividades realizadas ou do pressuposto de que o trabalhador retomará as suas atividades no país de origem após a conclusão do serviço no estrangeiro.

A Diretiva UE 2018/957 introduziu ainda um limite específico à aplicação da legislação laboral do país de acolhimento apenas para determinadas matérias. Suponha que o destacamento exceda 12 meses (o chamado «destacamento de longa duração»). Nesse caso, os trabalhadores destacados têm direito ao conjunto completo da legislação laboral aplicável no país de

acolhimento, com exceção dos procedimentos, formalidades e condições relativos à celebração e rescisão do contrato de trabalho (incluindo cláusulas de não concorrência), bem como a regimes complementares de pensões profissionais. Mediante notificação motivada às autoridades do país de acolhimento, a empresa de envio pode adiar a aplicação das regras relativas ao destacamento de longa duração até um máximo de 18 meses a contar do início do destacamento.

Em caso de destacamento, as empresas devem apresentar uma declaração prévia às autoridades do país de acolhimento antes de iniciar os trabalhos no estrangeiro. Em conformidade com a Diretiva 2014/67/UE, esta declaração inclui os dados necessários para identificar a empresa e os trabalhadores envolvidos, o local de trabalho e outras informações complementares. De acordo com o princípio da livre prestação de serviços na UE, esta declaração não está sujeita a qualquer autorização formal.

Na página web «Your Europe» sobre destacamento, cujo link se encontra na secção «Fontes úteis e contactos», é possível aceder a sites nacionais sobre destacamento, geralmente disponíveis pelo menos em inglês, que incluem informações sobre as condições de trabalho, contactos úteis e modelos de declaração.

Além disso, para certificar o cumprimento dos critérios mínimos necessários para manter a filiação no país de origem durante o trabalho no estrangeiro, nos termos do artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004, as empresas devem solicitar a emissão do «formulário A1» às autoridades de segurança social do país de origem, de preferência antes do destacamento.

Também é possível permanecer afiliado às autoridades de segurança social de outros países não pertencentes à UE desde que existam acordos bilaterais com o país da UE de destacamento relevante.

Nos outros casos, por exemplo, em caso de destacamento a partir de outro país não pertencente à UE, em caso de destacamento com duração superior a 24 meses, nos termos do artigo 12.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004, ou se os trabalhadores destacados forem enviados para substituir outras pessoas, os trabalhadores devem, em princípio, estar afiliados às autoridades de segurança social do país de acolhimento. A pedido, as autoridades competentes dos países de origem e de acolhimento podem acordar exceções, tais como a manutenção do seguro no país de origem por mais de 24 meses, no interesse das pessoas em causa (artigo 16.º).

No que diz respeito à tributação da remuneração dos trabalhadores destacados, devem ser procuradas informações relevantes nas convenções bilaterais para evitar a dupla tributação. Normalmente, estes acordos seguem a chamada regra dos 183 dias, que estipula que a tributação permanece no país de origem, desde que o período passado no estrangeiro não exceda 183 dias num ano fiscal.

Condições de emprego

Qual é o salário mínimo aplicável em Espanha?

O Salário Mínimo Interprofissional (SMI) é o salário mínimo pago a um trabalhador por um dia de trabalho completo. É fixado anualmente pelo governo, após consulta às organizações sindicais e associações patronais mais representativas. O salário mínimo inclui apenas a remuneração e refere-se ao dia de trabalho legal em cada atividade. Caso o período de trabalho diário seja mais curto, o pagamento será proporcional.

No ano de 2025 e para todas as atividades agrícolas, industriais e de serviços, independentemente do sexo e da idade dos trabalhadores, é fixado em 39,47 euros brutos por dia, ou 16.576 euros brutos por ano, distribuídos em 14 pagamentos de 1.184 euros.

O Salário Mínimo Interprofissional refere-se ao salário bruto dos trabalhadores. Os 1.184 euros mensais em 14 pagamentos representam o total das prestações salariais e, se os pagamentos extraordinários forem prorrateados, correspondem a 1.381 euros mensais em 12 pagamentos.

Os empregadores que destacam trabalhadores para Espanha devem garantir o salário mínimo estabelecido nos acordos coletivos aplicáveis no local e no setor/ramo de atividade, para o mesmo grupo ou categoria profissional que um trabalhador nacional. Este montante nunca pode ser inferior ao Salário Mínimo Interprofissional (SMI) em vigor em qualquer momento, estabelecido pelo governo ou por decreto.

Além disso, os trabalhadores destacados têm direito à aplicação da remuneração integral aplicável nos termos dos acordos coletivos nacionais e provinciais espanhóis, conforme detalhado nas secções seguintes.

Para esta secção, encontra-se em anexo o «CUSTOS SALARIAIS E SUA APLICAÇÃO DE ACORDO COM O ACORDO DO SETOR DA CONSTRUÇÃO EM ASTÚRIAS».

Que outros elementos da remuneração se aplicam aos trabalhadores destacados?

Outros elementos fixos da remuneração, para além do salário mínimo, podem ser definidos por acordos provinciais, que podem ser consultados no site da Confederação Nacional da Construção (CNC).

O trabalhador terá direito aos montantes aí determinados, acrescidos do reembolso das despesas efetivamente suportadas (viagem, alimentação e alojamento) em resultado do destacamento no

estrangeiro. Estas despesas serão determinadas de acordo com a regulamentação do país de origem.

Se nem o contrato de trabalho nem as disposições aplicáveis à relação laboral no país de origem indicarem se os elementos do complemento específico de viagem são pagos como reembolso de despesas de viagem ou como parte da remuneração, e quais são esses elementos, considerar-se-á que a totalidade das ajudas de custo é paga a título de reembolso de despesas. Nesse caso, tais montantes não serão considerados na comparação entre a remuneração paga e a remuneração aplicável nos termos da legislação espanhola.

A remuneração inclui outros benefícios devidos em circunstâncias específicas?

Sim. Além do salário mínimo, podem ser pagos subsídios ou montantes baseados em condições específicas, tais como:

- Subsídio por antiguidade e subsídio por incapacidade de acordo com as condições pessoais;
- Benefícios por condições de trabalho relacionadas com o trabalho (trabalho noturno ou trabalho excepcionalmente penoso, tóxico ou perigoso).

Podem também ser pagos bónus, incentivos, trabalho à tarefa, bónus de atividade ou de assiduidade, ou

horas extraordinárias, dependendo da qualidade e quantidade do trabalho.

Os empregadores podem pagar montantes adicionais de forma livre e voluntária.

Subsídio por incapacidade

1. Os trabalhadores reconhecidos pelo organismo oficial competente como portadores de um grau de incapacidade têm direito a receber um subsídio pessoal nos montantes estabelecidos no acordo setorial.
2. O grau de incapacidade é único e, por conseguinte, dá direito a um único benefício. Assim, não pode ser acrescentado ao grau de incapacidade existente um grau de incapacidade superior posterior. Se o grau de incapacidade for reduzido, o benefício a receber será ajustado à nova percentagem reconhecida.

Trabalho excepcionalmente penoso, tóxico ou perigoso.

1. Os trabalhadores obrigados a realizar trabalhos excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos receberão um aumento de 20% do seu salário base. Se esses trabalhos forem realizados durante metade do dia de trabalho ou menos, o aumento será de 10%.
2. Os montantes iguais ou superiores ao bónus fixado no presente artigo, estabelecidos ou fixados pelas empresas, devem ser respeitados, desde que tenham sido concedidos por motivos de penosidade, toxicidade ou perigosidade excepcionais, caso em que os aumentos não são exigíveis. O aumento não se aplica se a empresa estabelecer um bónus de valor igual ou superior, eventualmente como parte do salário regulador.

Trabalho noturno

1. O pessoal em serviço entre as 22h00 e as 6h00 receberá um bônus por trabalho noturno igual a 25% do salário base da sua categoria.
2. Se o tempo de trabalho noturno for inferior a quatro horas, o bônus será pago pelo tempo efetivamente trabalhado. Se as horas noturnas excederem quatro horas, o bônus será pago pelo dia inteiro trabalhado.
3. Quando houver dois turnos e apenas uma hora do período noturno for trabalhada em cada turno, o subsídio será de 1% do salário base da sua categoria.

Outros bônus

Considerando que a mobilidade dos trabalhadores é comum no setor, pode ser estabelecido um bônus adicional para despesas de transporte, a fim de compensar os trabalhadores pelas despesas incorridas no deslocamento para o local de trabalho. Deve ser calculado de acordo com cada acordo coletivo provincial, levando em consideração a distância percorrida e as horas efetivamente trabalhadas. O valor deve ser o mesmo para todos os grupos e categorias de trabalhadores.

Os acordos setoriais estabelecem benefícios complementares, como a disponibilização de ferramentas e roupa de trabalho, para compensar as despesas incorridas pelo trabalhador, dentro dos limites estabelecidos no acordo.

Outro bônus estabelecido pelos acordos provinciais é o subsídio de subsistência, que tem natureza indenizatória ou compensatória e caráter irregular. O seu objetivo é compensar as despesas de alimentação e alojamento do trabalhador decorrentes da sua situação de destacamento. É calculado de acordo com as seguintes condições:

1. O trabalhador receberá um subsídio de subsistência integral quando, em virtude da viagem, não puder pernoitar no seu local habitual de trabalho ou residência em Espanha. Será sempre pago por dia civil.
2. Se a entidade empregadora organizar e pagar o alojamento e a alimentação do pessoal destacado, desde que sejam cumpridas as condições e existam instalações suficientes, apenas 20 % do subsídio diário integral será devido ao trabalhador.
3. Será pago um subsídio de meio dia se, em consequência da viagem, o trabalhador tiver de realizar a refeição fora do seu local de residência habitual, desde que a empresa não a forneça e que o trabalhador possa pernoitar no seu local de residência habitual. O subsídio de meio dia será pago por cada dia trabalhado.
4. O subsídio diário ou de meio dia será sempre pago independentemente da remuneração do trabalhador e nas mesmas datas que esta. No entanto, para viagens com duração superior a uma semana, o trabalhador pode solicitar adiantamentos quinzenais dos subsídios acima mencionados, que devem ser justificados.
5. O montante do subsídio integral e subsídio de meio dia será fixado no âmbito dos acordos coletivos.
6. O subsídio de subsistência integral não será pago em caso de suspensão legal do contrato de trabalho, exceto em caso de incapacidade temporária, em que a empresa mantém as disposições relativas à viagem.

Existem fundos setoriais que intermedeiem o pagamento de férias ou outros elementos da remuneração?

Ao contrário de outros países, em Espanha não existem fundos setoriais para os trabalhadores do setor da construção.

Onde se encontra a informação oficial e atualizada sobre a remuneração aplicável?

Os salários são fixados nos acordos coletivos do setor da construção. Existe uma regulamentação básica estabelecida no Acordo Geral do Setor da Construção, mas em cada província e comunidade autónoma vigora um acordo que tende a melhorar as condições de trabalho do acordo estatal.

No setor da construção, a informação sobre os diferentes acordos aplicáveis pode ser consultada no site dos Acordos Provinciais da Confederação Nacional da Construção (CNC).

Quais são os períodos máximos de trabalho e os períodos mínimos de descanso a que os trabalhadores têm direito?

A duração do tempo de trabalho é definida em acordos coletivos ou contratos de trabalho.

A duração máxima da semana de trabalho normal é de quarenta horas semanais de trabalho efetivo, em média anual.

Devem decorrer pelo menos 12 horas entre o final de um dia e o início do seguinte.

O número normal de horas de trabalho efetivo não pode exceder nove por dia, salvo se um acordo coletivo ou, na sua falta, um acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores prever uma distribuição diferente do tempo de trabalho diário, respeitando sempre o período de descanso entre turnos.

Quando a duração de um dia de trabalho contínuo exceder seis horas, deve ser concedido um período de descanso não inferior a quinze minutos. Este período de descanso é considerado tempo de trabalho efetivo quando tal estiver previsto ou estabelecido na convenção coletiva ou no contrato de trabalho.

O tempo de trabalho deve ser calculado de forma a que, tanto no início como no final do dia de trabalho, o trabalhador se encontre no seu posto de trabalho.

O acordo coletivo para o setor da construção fixa o tempo de trabalho anual normal para o ano de 2025 em 1.736 horas.

Na construção, cada acordo coletivo provincial ou, se for o caso, regional estabelece um horário de trabalho que distribui as horas de trabalho anuais acordadas. Este horário será aplicado enquanto a empresa e os representantes legais dos trabalhadores não acordarem outro ajustamento nos diferentes locais de trabalho. Em cada local de trabalho, a empresa deve afixar

o horário de trabalho acordado no acordo provincial ou, se for o caso, regional, ou para o próprio local de trabalho, num local visível.

A empresa deve assegurar que são mantidos registos diários do tempo de trabalho dos trabalhadores, incluindo a hora específica de início e fim do dia de trabalho. Os registos obrigatórios da presença dos trabalhadores no local de trabalho em cada dia útil, feriado ou dia não útil devem ser devidamente identificados.

Cada empresa implementará o seu próprio registo diário do tempo de trabalho dos seus trabalhadores.

No entanto, em caso de subcontratação, mediante acordo entre o contratante principal e a empresa subcontratada, esta última pode utilizar os sistemas de registo do tempo da empresa principal, desde que cada trabalhador e a sua respetiva empresa sejam identificados para determinar eventuais responsabilidades em caso de incumprimento das obrigações de registo do tempo. Os representantes legais dos trabalhadores de ambas as empresas devem ser informados de qualquer acordo sobre a utilização dos sistemas de registo do tempo da empresa principal pela empresa subcontratada.

Os registos devem permanecer disponíveis para consulta pelos trabalhadores e seus representantes legais.

Qual é a duração mínima das férias anuais remuneradas?

O período de férias anuais remuneradas, que não pode ser substituído por compensação financeira, será o previsto no acordo coletivo de trabalho ou no contrato individual. Em nenhum caso a sua duração será inferior a trinta dias consecutivos.

Na construção, independentemente do tipo de contrato de trabalho, todos os trabalhadores têm direito a um período de férias anuais remuneradas de trinta dias civis, dos quais vinte e um dias devem ser dias úteis, que podem ser divididos em períodos de pelo menos dez dias úteis e que, em qualquer caso, devem começar num dia útil que não seja sexta-feira.

As férias devem ser gozadas em anos civis. Durante o primeiro ano de serviço na empresa, só pode ser gozada a parte proporcional correspondente ao tempo trabalhado durante esse ano.

O direito às férias não está sujeito a compensação financeira. No entanto, os trabalhadores que cessarem o seu vínculo durante o ano têm direito ao pagamento do salário correspondente à parte das férias acumuladas e não gozadas, como parte integrante da indemnização pela cessação do contrato.

Quem são os atores envolvidos na segurança e saúde no trabalho e quais são as responsabilidades relacionadas?

O promotor desempenha um papel crucial na avaliação e mitigação dos riscos durante a construção. Deve garantir que todas as empresas e trabalhadores independentes envolvidos na execução das obras estão cientes dos riscos específicos do local (como centro de trabalho), bem como das medidas preventivas necessárias para o seu controlo e das relacionadas com possíveis emergências que possam surgir. Para o efeito, deve informar o empreiteiro para que

este possa adaptar os seus procedimentos de trabalho às situações específicas do trabalho, tal como descrito no plano de saúde e segurança no trabalho.

O coordenador de saúde e segurança durante a execução da obra deve fornecer a cada empresa presente no local, incluindo os trabalhadores independentes, as informações e os meios necessários para a sua coordenação. O coordenador deve fornecer a cada empreiteiro, bem como às outras empresas e trabalhadores independentes, os meios que considerar adequados para assegurar uma troca eficaz de informações entre eles e a adoção de métodos de trabalho que permitam a todos os agentes ativos no local trabalhar simultaneamente e em segurança.

Mais especificamente, no domínio da construção, a maior parte da responsabilidade pelo controlo preventivo recai sobre o empreiteiro principal, que deve planear, organizar e controlar as ações necessárias para uma coordenação eficaz entre as empresas e os trabalhadores independentes que dependem dele. Deve também elaborar um plano de saúde e segurança no trabalho para o local, detalhando todos os procedimentos de trabalho a seguir pelos seus próprios trabalhadores, pelos trabalhadores independentes e pelos seus subcontratados. O empreiteiro, antes do início dos trabalhos, deve ter entregue a cada subempreiteiro e trabalhador independente a sua parte do plano de saúde e segurança no trabalho. O empreiteiro deve também monitorizar continuamente a atividade desses subempreiteiros e trabalhadores independentes, prestando especial atenção aos riscos decorrentes da sua participação nos trabalhos. Além disso, sempre que determinadas atividades possam representar um risco grave para os trabalhadores que as realizam, o empreiteiro principal deve designar um Recurso Preventivo, uma pessoa responsável cuja função principal é supervisionar o cumprimento das atividades preventivas relacionadas com os riscos decorrentes da situação que determinou a sua presença, a fim de alcançar um controlo adequado desses riscos.

Cada subcontratante é responsável pelos seus trabalhadores, independentemente das obrigações que incumbem ao contratante ou ao promotor. O subcontratante deve cumprir e garantir que os seus trabalhadores respeitem as disposições do plano de saúde e segurança e as normas de prevenção de riscos profissionais. Os trabalhadores devem seguir as indicações e cumprir as instruções recebidas do coordenador de saúde e segurança durante a execução dos trabalhos.

Em particular, os subcontratantes e os trabalhadores independentes devem agir sob a coordenação direta do seu contratante. Devem também cumprir as instruções que lhes forem dadas pelo coordenador de saúde e segurança durante a execução dos trabalhos.

As informações sobre saúde e segurança no local serão fornecidas pelo empreiteiro principal, que é responsável pela elaboração do plano de segurança do local. Cada subempreiteiro ou trabalhador independente receberá uma cópia das secções do plano de segurança necessárias para a execução do seu trabalho e informará os seus trabalhadores das medidas preventivas necessárias a cumprir.

No que diz respeito aos trabalhadores destacados, o empregador deve fornecer-lhes as informações e a formação necessárias em matéria de saúde e segurança, bem como o equipamento de trabalho necessário para a execução dos trabalhos de construção.

As informações que as empresas devem fornecer aos trabalhadores devem ser prestadas antes do início dos trabalhos. Estas informações devem referir-se tanto aos riscos inerentes à sua própria atividade profissional como aos riscos correspondentes ao trabalho a realizar e aos outros riscos existentes no local que possam afetá-los, bem como às medidas preventivas implementadas para a sua eliminação ou redução. O trabalhador não pode iniciar o trabalho no local até ter concluído o processo de receção das informações sobre os riscos e as medidas preventivas e de proteção para o trabalho no local.

O plano de saúde e segurança no trabalho e as suas alterações devem ser disponibilizados aos representantes legais dos trabalhadores tanto do contratante como dos subcontratantes. As informações relevantes a incluir devem dizer respeito ao local de trabalho no seu conjunto, com especial atenção às interações e incompatibilidades que possam ocorrer tanto no local como nas imediações.

Existem requisitos específicos na legislação em matéria de SST relativos à subcontratação? E como afetam a subcontratação com uma empresa estrangeira?

A subcontratação é uma prática muito comum no setor da construção em Espanha. É frequentemente utilizada para externalizar trabalhos especializados ou para gerir a variabilidade da procura. Trata-se do tipo habitual de prestação de serviços em que o destacamento entre empresas que não pertencem ao mesmo grupo é legítimo. Algumas das principais razões para esta prática são:

Especialização:

Muitas empresas de construção optam por subcontratar trabalhos específicos que exigem competências ou equipamentos especializados, tais como instalações elétricas, canalização ou carpintaria.

Flexibilidade:

A subcontratação permite às empresas de construção adaptar a sua mão de obra às necessidades de cada projeto, evitando a contratação de pessoal permanente para trabalhos pontuais.

Redução de custos:

Em alguns casos, a subcontratação pode ser mais rentável do que a contratação direta de pessoal, especialmente para trabalhos que exigem um elevado investimento em equipamento ou formação.

A subcontratação na construção civil em Espanha está sujeita a uma regulamentação rigorosa para garantir a segurança e os direitos dos trabalhadores. A Lei 32/2006, que regula a subcontratação no setor da construção, estabelece limites e requisitos para evitar a precariedade no emprego e garantir o cumprimento das normas de saúde e segurança.

A subcontratação de empresas estrangeiras no setor da construção em Espanha implica o cumprimento de uma série de obrigações e requisitos específicos em matéria de saúde e segurança no trabalho. Estes requisitos visam garantir que, independentemente da origem da empresa, sejam mantidos os padrões de proteção dos trabalhadores.

Em geral, a legislação espanhola em matéria de SST aplica-se a todos os trabalhos realizados em território espanhol, independentemente da origem da empresa.

As empresas estrangeiras que pretendam subcontratar trabalhos de construção em Espanha devem inscrever-se no Registo de Empresas Acreditadas (REA). Este registo é um requisito essencial para poder operar legalmente no setor. O registo no REA implica demonstrar que a empresa cumpre as obrigações estabelecidas na legislação espanhola em matéria de SST. Para tal, pode ser necessária a apresentação de documentação que comprove a formação dos seus trabalhadores em matéria de prevenção de riscos profissionais, bem como a existência de uma organização preventiva adequada.

A seguir estão os principais requisitos que as empresas devem cumprir para se registar no REA:

1. Dispor de uma organização preventiva adequada:

As empresas devem dispor de uma estrutura organizacional que garanta a integração da prevenção de riscos profissionais em todas as suas atividades.

Isto implica a designação de recursos humanos e materiais para a prevenção, bem como a elaboração de planos de prevenção e avaliação de riscos, se for um contratante principal.

2. Comprovar formação em prevenção de riscos profissionais:

Tanto a direção como os trabalhadores da empresa devem possuir a formação necessária em prevenção de riscos profissionais, de acordo com o acordo coletivo setorial em vigor.

A conclusão de cursos e a obtenção de certificações que comprovem a competência nesta área devem ser acreditadas. Estes devem ser ministrados por entidades autorizadas pela FLC para a formação obrigatória em Saúde e Segurança na Construção pela FLC.

3. Dispor de infraestruturas, materiais e recursos humanos adequados:

As empresas devem dispor dos recursos necessários para realizar a sua atividade com segurança, incluindo equipamento de proteção individual, maquinaria e ferramentas adequadas. Toda a maquinaria e equipamento utilizados no local deve possuir a documentação necessária e estar em conformidade com a regulamentação europeia e espanhola.

Devem também dispor de pessoal qualificado para realizar os trabalhos.

4. Organizar e dirigir diretamente os trabalhos realizados pelos seus trabalhadores no local:

As empresas registadas no REA devem ser responsáveis pela organização e gestão dos trabalhos realizados pelos seus trabalhadores no local.

Isto implica que devem assumir a responsabilidade pela saúde e segurança dos seus trabalhadores durante a execução dos trabalhos.

5. Assumir os riscos, obrigações e responsabilidades inerentes ao desenvolvimento da atividade empresarial:

As empresas devem assumir a responsabilidade pelos riscos profissionais decorrentes da sua atividade, bem como as obrigações e responsabilidades estabelecidas na regulamentação em vigor.

Quais são os requisitos aplicáveis à legislação espanhola ORP em matéria de formação e vigilância médica?

As empresas devem garantir que todos os trabalhadores recebam formação adequada, de acordo com o seu cargo ou função, em matéria de prevenção de riscos profissionais, para que tenham conhecimento dos riscos e das medidas para os prevenir.

O Acordo Geral para o Setor da Construção (CGSC) define as características da formação preventiva, destinada aos trabalhadores que prestam os seus serviços em empresas incluídas no seu âmbito de aplicação.

Este acordo estipula que os trabalhadores devem receber formação correspondente ao trabalho ou profissão que exercem. Além da formação inicial, a formação específica deve incluir conhecimentos e normas relacionados com o trabalho e as atividades realizadas. As atividades de formação e os seus horários correspondentes estão detalhados no acordo.

Além disso, esta formação preventiva por ofício tem um conteúdo específico e uma duração de 20 horas letivas, que devem ser ministradas em sala de aula e antes do trabalhador iniciar o trabalho na obra.

Toda esta formação deve ser ministrada por uma entidade aprovada pela Fundación Laboral de la Construcción (FLC), sem que seja necessário reconhecer a formação específica ministrada no estrangeiro.

No que diz respeito à vigilância da saúde dos trabalhadores, o empregador deve garantir que os trabalhadores são regularmente monitorizados para reduzir ou prevenir os riscos inerentes ao seu trabalho.

Esta monitorização só pode ser realizada com o consentimento do trabalhador. As únicas exceções a este acompanhamento voluntário são os exames obrigatórios para avaliar o impacto das condições de trabalho na saúde do trabalhador ou para verificar se o estado de saúde do

trabalhador pode constituir um perigo para si próprio, para outros trabalhadores ou para outras pessoas ligadas à empresa, ou quando previsto por uma disposição legal relativa à proteção de riscos específicos e atividades particularmente perigosas.

Esta vigilância da saúde só pode ser realizada pelos serviços de prevenção da própria empresa ou por serviços externos, que devem ser acreditados pela administração pública.

Quem são as principais pessoas a contactar em caso de problemas de segurança e saúde no trabalho?

É necessário contactar o departamento de prevenção da empresa se os problemas de segurança se relacionarem com atividades que possam representar um risco grave para os trabalhadores. A principal função do departamento de prevenção é supervisionar o cumprimento das atividades preventivas relacionadas com os riscos decorrentes da situação específica, a fim de alcançar um controlo adequado desses riscos.

No domínio da construção, a maior parte das responsabilidades em matéria de prevenção recai sobre o empreiteiro principal, que deve planear, organizar e controlar as ações necessárias para uma coordenação eficaz entre as empresas e os trabalhadores independentes que dele dependem. Além disso, deve monitorizar continuamente a atividade dos subempreiteiros e dos trabalhadores independentes, prestando especial atenção aos riscos decorrentes da sua atuação simultânea no local. Por conseguinte, em caso de problemas de saúde e segurança no local, deve contactar-se o empreiteiro principal ou o seu representante no local (encarregado ou gestor do local).

Os trabalhadores também podem dirigir-se ou comunicar qualquer incidente ao coordenador de saúde e segurança.

Por último, importa salientar que a Inspeção do Trabalho e da Segurança Social (ITSS) é responsável pela supervisão do cumprimento da regulamentação em matéria de prevenção de riscos profissionais, propondo as sanções correspondentes à autoridade laboral competente em caso de incumprimento (www.mites.gob.es/itss/web/index.html).

Através da ITSS, os trabalhadores podem comunicar qualquer falta de segurança que não tenha sido tida em conta pelos responsáveis pelo local de trabalho.

Em caso de acidente de trabalho, a Lei de Prevenção de Riscos Profissionais estabelece que o empregador é obrigado a notificar por escrito a autoridade do trabalho sobre qualquer dano à saúde dos trabalhadores ao seu serviço que tenha ocorrido em consequência do seu trabalho.

O prazo para comunicar o acidente à autoridade laboral competente em caso de acidente muito grave, acidente mortal ou acidente que envolva mais de quatro trabalhadores é de 24 horas.

O sistema de comunicação de acidentes (DELTA) é atualmente da competência da Tesouraria Geral da Segurança Social (TGSS). O sistema atual exige a filiação na Segurança Social espanhola para poder ser utilizado, pelo que, neste momento, os trabalhadores destacados não podem cumprir a obrigação de declarar acidentes.

O seguro de acidentes de trabalho do trabalhador continua válido no país de destino, desde que a empresa tenha notificado a Segurança Social espanhola do destacamento do trabalhador.

Que disposições devem ser observadas em relação às condições de trabalho e emprego de mulheres grávidas, mulheres que deram à luz recentemente, crianças ou jovens?

A avaliação dos riscos profissionais é um processo que visa identificar, estimar e avaliar os riscos que não podem ser evitados, obtendo as informações necessárias para a adoção das medidas necessárias para eliminar e controlar esses riscos. Todas as empresas são obrigadas a realizar uma avaliação dos riscos em todos os seus locais de trabalho.

A avaliação de riscos deve analisar os riscos existentes nos postos de trabalho em que possam estar expostas mulheres grávidas.

Sobre a proteção da maternidade:

A avaliação dos riscos deve incluir a determinação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas ou em período de amamentação a agentes, processos ou condições de trabalho que possam afetar negativamente a sua saúde ou a do feto, em qualquer atividade que possa apresentar um risco específico. Se a avaliação dos riscos revelar um risco para a segurança e a saúde ou um possível impacto na gravidez ou na amamentação dessas trabalhadoras, o empregador deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição a esse risco, adaptando as condições de trabalho ou o horário de trabalho da trabalhadora em causa. Essas medidas devem incluir, se necessário, evitar o trabalho noturno ou o trabalho por turnos. Se não for possível adaptar as condições de trabalho ou o horário de trabalho ou, apesar dessa adaptação, as condições de trabalho forem suscetíveis de afetar negativamente a saúde da trabalhadora grávida ou do feto, esta deverá desempenhar um trabalho ou função diferente compatível com o seu estado. O empregador deve determinar, após consulta dos representantes dos trabalhadores, a lista de trabalhos isentos de risco para este efeito.

A mudança de posto ou função deve ser efetuada de acordo com as regras e critérios aplicados em casos de mobilidade funcional e permanecer em vigor até que o estado de saúde da trabalhadora permita o seu regresso ao posto anterior.

Se essa mudança de posto ou função não for tecnicamente ou objetivamente possível, ou não puder, por motivos justificados, ser razoavelmente exigida, a trabalhadora em causa poderá ver o seu contrato suspenso por risco durante a gravidez, pelo tempo necessário para proteger a sua segurança ou saúde e enquanto não puder regressar ao posto anterior ou a outro compatível com a sua condição.

As trabalhadoras grávidas têm direito a licença remunerada para exames pré-natais e técnicas de preparação para o parto, mediante notificação prévia ao empregador e justificação da necessidade de realizá-los durante o horário de trabalho. A duração normal da licença de maternidade é atualmente de 16 semanas.

Proteção de menores:

É proibido o trabalho de menores de dezasseis anos.

Os trabalhadores com menos de 18 anos não podem realizar trabalho noturno ou atividades ou trabalhos para os quais existam limitações ao seu emprego, em conformidade com as disposições da Lei de Prevenção de Riscos Laborais (LPRL) e da regulamentação aplicável. Da mesma forma, não podem fazer horas extraordinárias.

Antes de os jovens com menos de 18 anos começarem a trabalhar e antes de qualquer alteração significativa nas suas condições de trabalho, o empregador deve avaliar as tarefas que irão desempenhar, a fim de determinar a natureza, o grau e a duração da sua exposição, em qualquer atividade suscetível de apresentar um risco específico a este respeito, a agentes, processos ou condições de trabalho suscetíveis de comprometer a segurança ou a saúde desses trabalhadores. Para o efeito, a avaliação deve ter especialmente em conta os riscos específicos para a segurança, a saúde e o desenvolvimento dos jovens decorrentes da sua falta de experiência, da sua imaturidade na perceção dos riscos existentes ou potenciais e do seu desenvolvimento ainda incompleto.

Em qualquer caso, o empregador deve informar esses jovens e os seus pais ou tutores envolvidos no recrutamento dos riscos possíveis e de todas as medidas tomadas para a proteção da sua saúde e segurança.

O que é a não discriminação em Espanha e onde posso encontrar mais informações?

Em Espanha, a não discriminação é entendida como a ausência de qualquer distinção, exclusão ou restrição com base em motivos pessoais ou sociais. Isto implica que todas as pessoas têm direito a usufruir dos mesmos direitos e liberdades, independentemente da sua origem, raça, sexo, religião, opinião, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de género ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social.

A legislação antidiscriminação em Espanha baseia-se nos seguintes princípios:

- Igualdade: Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito aos mesmos direitos e liberdades.
- Não discriminação: Ninguém pode ser discriminado por motivos pessoais ou sociais.
- Igualdade de oportunidades: todas as pessoas têm direito à igualdade de oportunidades em todos os domínios da vida.
- Proteção integral: A legislação antidiscriminação protege os indivíduos em todas as áreas da vida, incluindo o trabalho, a educação, a habitação, a saúde, o acesso a bens e serviços e a participação na vida pública.

Em Espanha, existe atualmente um Ministério da Igualdade cujas competências são a proposta, elaboração e desenvolvimento de normas, ações e medidas destinadas a garantir a igualdade de tratamento e oportunidades, especialmente entre mulheres e homens.

Os trabalhadores têm o direito de não ser discriminados, direta ou indiretamente, no emprego ou uma vez empregados, em razão do sexo, estado civil, idade, origem racial ou étnica, condição

social, religião ou crenças, ideias políticas, orientação sexual, filiação sindical ou não, bem como em razão da língua, no território do Estado espanhol.

São nulos e sem efeito os preceitos regulamentares, as cláusulas dos acordos coletivos, os acordos individuais e as decisões unilaterais do empregador que deem origem a situações de discriminação desfavorável direta ou indireta com base na idade, sexo, origem (incluindo origem racial ou étnica), estado civil, condição social, religião, origem social ou deficiência (artigo 17.º do ET).

As decisões unilaterais da empresa que impliquem discriminação desfavorável direta ou indireta com base na idade ou deficiência, ou discriminação favorável ou desfavorável em termos de remuneração, horário de trabalho, formação, promoção e outras condições de trabalho, com base no sexo, origem, incluindo origem racial ou étnica, estado civil, condição social, religião ou crenças, ideias políticas, orientação sexual, filiação sindical ou ausência dela e seus acordos, constituem infrações muito graves.

Qualquer pessoa pode apresentar uma queixa por qualquer tipo de atitude discriminatória no local de trabalho junto da Inspeção do Trabalho e da Segurança Social (ITSS).

Os trabalhadores temporários destacados estão sujeitos a condições diferentes das dos outros trabalhadores destacados?

Os trabalhadores cedidos por empresas de trabalho temporário têm direito ao mesmo salário e às mesmas condições de trabalho que os trabalhadores da empresa utilizadora.

Os empregadores que destacam os seus trabalhadores para Espanha no âmbito de uma prestação transnacional de serviços devem garantir-lhes, independentemente da lei aplicável ao contrato de trabalho, as condições de trabalho previstas na legislação laboral espanhola. Estas condições correspondem às disposições legais ou regulamentares do Estado e dos acordos coletivos e laudos arbitrais aplicáveis no local, setor ou ramo de atividade.

As agências de trabalho temporário e as empresas utilizadoras devem garantir as condições de trabalho e a prevenção dos riscos profissionais dos trabalhadores destacados, sem prejuízo da aplicação de condições de trabalho ou de legislação laboral mais favoráveis do Estado de estabelecimento ou do Estado em que a empresa utilizadora que envia o trabalhador para Espanha exerce a sua atividade.

Estes trabalhadores têm direito a receber a mesma remuneração que os trabalhadores da empresa utilizadora que desempenham tarefas equivalentes. Isto significa que não podem ser discriminados em termos salariais. Para além do salário, os trabalhadores destacados através de agências de emprego têm direito às mesmas condições de trabalho básicas que os da empresa utilizadora, incluindo horário de trabalho, descanso semanal, férias, saúde e segurança no trabalho, entre outras.

As agências de trabalho temporário (ETT) são obrigadas a garantir que os trabalhadores destacados cumprem a legislação laboral espanhola e a informá-los dos seus direitos e obrigações. Além disso, devem cumprir as obrigações de comunicação previstas na lei, que são mais rigorosas para as agências de trabalho temporário do que para outras empresas. O contratante também tem o direito de obter informações sobre as disposições aplicáveis aos trabalhadores da agência.

Além disso, a lei estipula que a empresa utilizadora deve informar a agência temporária das condições de trabalho aplicáveis na sua empresa.

Outros aspetos administrativos e jurídicos

Quais são as obrigações de comunicação em caso de destacamento?

As empresas devem solicitar o certificado A1 para confirmar a filiação legal do trabalhador para efeitos de segurança social no país de origem. A autoridade competente para cada Estado-Membro pode ser encontrada neste link: [Certificado A1](#).

O empregador que destaque trabalhadores para Espanha no âmbito de uma prestação transnacional de serviços deve notificar o destacamento, antes do seu início e independentemente da sua duração, à autoridade laboral da Comunidade Autónoma onde os serviços serão prestados. No caso de os serviços serem prestados no território das cidades autónomas de Ceuta e Melilla, a notificação do destacamento deve ser dirigida às áreas de Trabalho e Imigração das respetivas delegações governamentais. A notificação deve ser feita por via eletrónica.

Não é necessário comunicar o destacamento se a sua duração não exceder oito dias, a menos que a empresa seja uma agência de trabalho temporário.

A declaração de destacamento deve conter informações sobre a empresa, os trabalhadores e o serviço a prestar, em conformidade com as indicações estabelecidas a nível da UE pela Diretiva de Execução 2014/67/UE.

Quando a empresa que coloca trabalhadores em Espanha for uma agência de trabalho temporário, a notificação de colocação deve incluir também os seguintes elementos/documentos:

1. Prova de que cumpre os requisitos da legislação do seu Estado de estabelecimento para disponibilizar temporariamente os trabalhadores por si empregados a outra empresa utilizadora.
2. Especificação das necessidades temporárias da empresa utilizadora a satisfazer pelo contrato de prestação de serviços, indicando o caso pertinente dos previstos no artigo 6.º da Lei 14/1994, de 1 de junho de 1994, que regula as agências de trabalho temporário.

No caso de colocação em cadeia de trabalhadores temporários, a agência de trabalho temporário deve notificar a colocação e incluir na notificação, além das disposições acima referidas, o seguinte:

1. Identificação da empresa utilizadora estrangeira que envia o trabalhador para Espanha.
2. A determinação dos serviços que os trabalhadores destacados irão prestar em Espanha, com indicação do caso correspondente dos previstos no artigo 2.º, n.º 2, da Lei n.º 45/1999.

A Comunidade Autónoma competente determinará o procedimento de notificação do destacamento.

A obrigação de comunicar o destacamento não prejudica quaisquer outras obrigações de comunicação, declaração ou comunicação de atividades que os empregadores sejam obrigados a cumprir perante as autoridades públicas ao abrigo de outras disposições.

Quando a empresa que envia trabalhadores para Espanha pretende ser contratada ou subcontratada para realizar trabalhos numa obra, deve também cumprir o disposto no primeiro adicional do Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, que aplica a Lei 32/2006, de 18 de outubro, que regula a subcontratação no setor da construção:

1. Comprovar que dispõem de recursos humanos, ao nível da gestão e da produção, com a formação necessária em matéria de prevenção de riscos profissionais, bem como de uma organização preventiva adequada, mediante documentação que comprove o cumprimento das obrigações estabelecidas na regulamentação nacional que transpõe as medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.
2. No caso de destacamentos com duração superior a oito dias, devem inscrever-se no Registo de Empresas Acreditadas (REA) da autoridade laboral em cujo território vão realizar a sua primeira prestação de serviços em Espanha.

Para este efeito, a primeira notificação de destacamento efetuada em conformidade com o artigo 5.º da Lei 45/1999 será considerada um pedido de registo, ao qual será anexada uma declaração em conformidade com o modelo estabelecido no anexo IA do Real Decreto 1109/2007. O pedido assim formulado permitirá provisoriamente à empresa participar no processo de subcontratação até à data do registo ou da rejeição.

Uma vez concluído o registo, as comunicações relativas a movimentos subsequentes devem incluir, juntamente com os dados legalmente exigidos, o número de registo no Registo de Empresas Acreditadas.

Que sanções se aplicam em caso de incumprimento das obrigações de comunicação ou do cumprimento da legislação em matéria de destacamento?

As infrações menores à obrigação de notificação prévia são consideradas aquelas em que existem defeitos formais na notificação.

Qualquer comunicação apresentada após o início do período de destacamento, ou sem designar um representante da empresa para servir de contacto com as autoridades espanholas competentes para o envio e receção de documentos ou notificações, é considerada uma infração grave. É também considerada uma infração grave justificar a prorrogação do prazo de publicação com informações falsas ou inexatas.

Por último, a não notificação à autoridade laboral competente, bem como a falsidade ou ocultação de dados na notificação, são consideradas infrações muito graves.

A cedência inautêntica é definida na legislação espanhola como uma colocação com o único objetivo de contornar as obrigações legais ou contratuais aplicáveis no Estado-Membro de afixação. As sanções aplicáveis à cedência inautêntica são as mesmas que as previstas para as infrações graves.

Os montantes financeiros, dependendo do grau das infrações, são os seguintes:

- a) Para infrações leves, uma multa de 70 a 150 euros (grau mínimo), uma multa entre 151 e 370 euros no nível médio e uma multa entre 371 e 750 euros no nível máximo.
- b) Infrações graves, com uma multa de 751 a 1.500 euros (grau mínimo), entre 1.501 e 3.750 euros no nível médio e entre 3.751 e 7.500 euros no nível máximo.
- c) Infrações muito graves, com uma multa, no seu grau mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; no seu grau médio, de 30.001 a 120.005 euros; e no seu grau máximo, de 120.006 euros a 225.018 euros.

Pode consultar as infrações e sanções na legislação social [aqui](#).

Quais são as regras e procedimentos específicos relativos ao destacamento de nacionais de países terceiros?

Para as empresas de países terceiros, aplicam-se as mesmas obrigações que às empresas da UE/EEE desde que tenham o direito de prestar serviços em Espanha, em conformidade com as disposições das convenções internacionais aplicáveis.

Em particular, as empresas dos países da Organização Mundial do Comércio (OMC) têm de cumprir as mesmas obrigações que as empresas dos países da UE/EEE.

Existem cláusulas de responsabilidade solidária que afetam os contratantes em caso de não pagamento aos trabalhadores destacados?

As empresas que contratam ou subcontratam a execução de trabalhos ou serviços correspondentes à sua própria atividade a outras empresas devem verificar se esses contratantes estão em dia com o pagamento das contribuições para a Segurança Social.

Os contratantes e subcontratantes são solidariamente responsáveis pelas obrigações salariais para com os seus empregados durante um período de um ano a contar da conclusão do trabalho. Os trabalhadores de contratantes ou subcontratantes devem ser informados por escrito, pelo respetivo empregador, da identidade da empresa principal para a qual prestam serviços. Esta informação deve ser fornecida antes do início da prestação de serviços, podendo ser exigida a qualquer momento. Deve incluir o nome ou a denominação social da empresa principal, a sua sede social e o seu número de identificação fiscal.

Em Espanha, para todas as obras de construção com regime de subcontratação, cada empreiteiro é obrigado a manter um livro de subcontratação. Desta forma, cada estaleiro de construção terá um ou mais livros de subcontratação, nos quais serão registadas todas as informações sobre a participação das empresas no local. Este livro estabelece os níveis de subcontratação, bem como a relação entre as diferentes empresas envolvidas na obra, para que possa ser determinada a responsabilidade pelas obrigações salariais.

Os trabalhadores dos empreiteiros e subempreiteiros, quando não houver representação dos trabalhadores, têm o direito de colocar questões aos representantes legais da empresa principal

sobre as condições em que o trabalho é realizado, desde que partilhem um local de trabalho e não sejam representados.

Que informações deve o empregador fornecer aos trabalhadores destacados antes do seu destacamento?

As informações que os empregadores devem fornecer aos trabalhadores destacados em Espanha baseiam-se na regulamentação nacional em vigor, dado que a Diretiva 2019/1152/UE relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis ainda não foi transposta em Espanha. De acordo com a Lei 45/1999, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação transnacional de serviços, fica estabelecido que o empregador deve comunicar ao trabalhador, com antecedência suficiente, as informações relativas às condições essenciais do contrato de trabalho, incluindo: Local de trabalho, Duração do destacamento, Remuneração, Condições de alojamento e estadia, Riscos profissionais, Legislação aplicável, Procedimentos de reclamação.

A maioria destas condições contratuais essenciais estão previstas no acordo coletivo aplicável ao local de trabalho. Este acordo pode também estabelecer condições adicionais de informação para o empregador.

É importante salientar que a empresa deve informar e formar os seus trabalhadores, antes do início do trabalho, sobre os riscos profissionais do trabalho e as medidas preventivas a adotar.

Glossário

CGSC (Convenção Geral Coletiva do Setor da Construção)

Trata-se de um acordo coletivo que estabelece as condições de emprego dos trabalhadores do setor da construção em Espanha.

ETT (Agência de Trabalho Temporário)

É uma empresa privada que disponibiliza trabalhadores a outras empresas para preencher vagas temporárias.

ET (Estatuto dos Trabalhadores).

É a principal lei que regula as relações laborais em Espanha. É como um contrato geral que estabelece os direitos e deveres dos trabalhadores e das empresas. Esta lei garante um quadro jurídico que protege os interesses de ambos e promove relações laborais justas e equitativas.

ITSS (Inspeção do Trabalho e da Segurança Social)

É um órgão público responsável por garantir o cumprimento da regulamentação laboral e da segurança social.

LPRL (Lei de Prevenção de Riscos Laborais)

O principal objetivo desta lei é garantir a segurança e a saúde de todos os trabalhadores nos seus locais de trabalho, independentemente do setor em que trabalham.

TGSS (Tesorería General de la Seguridad Social) (Tesouraria Geral da Segurança Social)

É um órgão público responsável pela gestão da cobrança das contribuições para a segurança social e pelo pagamento das prestações aos trabalhadores.

SMI (Salário Mínimo Interprofissional)

É o montante mínimo que um empregador deve pagar a um trabalhador por hora trabalhada.

Fontes úteis e contactos

- Site «A sua Europa em movimento»
- Guia prático da Comissão Europeia sobre o destacamento
- Brochura «Trabalhadores destacados no setor da construção» da Autoridade Europeia para o Trabalho O único site oficial nacional sobre destacamento

Site oficial com informações gerais sobre a vida e o trabalho no país para estrangeiros

- Site da Eures «Condições de vida e de trabalho em Espanha» Estatuto dos Trabalhadores (ET)
- Inspeção do Trabalho e da Segurança Social - Reclamação (ITSS) Informação sobre infrações e sanções Pessoas deslocadas Informações sobre pessoas deslocadas da TGSS
- Igualdade de tratamento e não discriminação Convenção Geral do Setor da Construção (CGSC) Convenções coletivas provinciais
- Segurança na construção
- Guia técnico para a avaliação e prevenção de riscos relacionados com obras de construção. Normas de saúde e segurança
- Formação obrigatória em saúde e segurança na construção
- Entidades autorizadas a ministrar formação obrigatória em saúde e segurança na indústria da construção

Outros contactos

Ministério do Trabalho e Economia Social

É o departamento do governo espanhol responsável pela aplicação dos direitos laborais dos trabalhadores, pela promoção do emprego e pelas políticas de emprego ativo.

www.mites.gob.es/

Tesouraria Geral da Segurança Social

É um organismo público responsável pela gestão da cobrança das contribuições para a segurança social e pela administração das prestações aos trabalhadores.

www.seg-social.es/

Inspeção do Trabalho e da Segurança Social

É um órgão público responsável por garantir o cumprimento da regulamentação laboral e da segurança social.

www.mites.gob.es/itss

Ministério da Igualdade

É um órgão do governo espanhol responsável por promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, erradicar a violência de género e garantir os direitos de todas as pessoas, independentemente do seu sexo, orientação sexual ou identidade de género.

www.igualdad.gob.es

Ministério das Finanças e da Função Pública

É um departamento do governo espanhol responsável pela gestão das finanças públicas do país. A sua principal função é garantir a estabilidade económica e financeira através da conceção e implementação de políticas fiscais e orçamentais.

www.hacienda.gob.es

Confederação Nacional da Construção

É a organização empresarial mais representativa do setor da construção em Espanha. Reúne a grande maioria das associações empresariais do setor, abrangendo todas as atividades e áreas da construção.

www.cnc.es / cnc@cnc.es

+34915624585

FICA UGT

É a federação da indústria, construção e agricultura da União Geral dos Trabalhadores (UGT). Esta organização sindical representa e defende os interesses de milhões de trabalhadores

em setores tão diversos como a metalurgia, a indústria automóvel, a madeira, a construção, a agricultura e a alimentação.

www.ugt-fica.org

HABITAT CCOO

É uma federação sindical que faz parte da Confederação Sindical das Comissões Operárias (CCOO) e se dedica especificamente à representação dos trabalhadores dos setores da construção, madeira, mobiliário e cortiça, bem como dos serviços.

www.habitat.ccoo.es

Fundação Laboral da Construção

É uma organização sem fins lucrativos criada em Espanha com o objetivo principal de melhorar as condições de trabalho e a segurança no setor da construção. Nasceu como resultado de um acordo entre os principais agentes sociais do setor e, desde então, tem desempenhado um papel fundamental na profissionalização e modernização do setor.

www.fundacionlaboral.org / infocentro@fundacionlaboral.org

+34913984500

Confederação Asturiana da Construção

É a organização empresarial mais representativa do setor da construção no Principado das Astúrias. Reúne a grande maioria das empresas de construção asturianas, desde grandes promotoras até pequenas empresas locais.

www.cac-asprocon.as / info@cac-asprocon.as

+34985966251

Fundação para o Trabalho na Construção do Principado das Astúrias

É especializada na prestação de serviços e programas destinados a melhorar as condições de trabalho e a formação no setor da construção na região. Tal como a sua homóloga nacional, esta fundação desempenha um papel crucial na promoção da segurança, da qualidade e da inovação no setor da construção asturiano.

www.flc.es / flc@flc.es

+34985982818

Anexo

CUSTOS SALARIAIS E SUA APLICAÇÃO DE ACORDO COM O ACORDO DO SETOR DA CONSTRUÇÃO NAS ASTÚRIAS

CÁLCULO DO CUSTO HORÁRIO PARA O ACORDO DA CONSTRUÇÃO NAS ASTÚRIAS

Para determinar o custo horário para 2024 no setor da construção nas Astúrias, foram considerados:

- Tabela salarial para o ano de 2021 publicada no BOPA n.º 7 de 10/01/2024.

TABELA SALARIAL ANO 2024

Ano: 366 dias

Aumento: 2,75%

NA TABELA FINAL DO ANO DE 2023 CÁLCULO BASEADO NAS HORAS ACORDADAS (1.736 horas)										
NIV	S. Base	P. Assis	FÉRIAS		VERÃO		NATAL		Aposentadoria anual	mensalmente ⁽¹⁾
			Dia	Período	Dia	Período	Dia	Período		
II	68,04	9,14	8.474	3.101,48	17,0409	3.101,44	16.8561	3.101,52	34,789,41	32,94
III	55,75	9,14	7.068	2.586,89	14,2124	2.586,66	14.058	2.586,67	29,115,75	27,47
IV	54,22	9,14	6,9064	2.527,74	13,8892	2.527,83	13.7384	2.527,87	28,424,89	26,80
V	51,73	9,14	6,6102	2.419,33	13,2924	2.419,22	13.1483	2.419,29	27,262,65	25,68
VI	48,9	9,14	6,3291	2.316,45	12,7275	2.316,41	12.5894	2.316,45	26,003,24	24,47
VII	47,99	9,14	6,1221	2.240,69	12,3118	2.240,75	12.1785	2.240,84	25.470,45	23,96
VIII	46,5	9,14	5,9869	2.191,21	12,0397	2.191,23	11.9088	2.191,22	24,821,19	23,33
IX	44,4	9,14	5,7744	2.113,43	11,6123	2.113,44	11.4867	2.113,55	23,882,35	22,42
X	43,03	9,14	5,6968	2.085,03	11,456	2.084,99	11,3318	2.085,05	23.336,68	21,90
XI	42,38	9,14	5,587	2.044,84	11.2353	2.044,82	11.1137	2.044,92	22,997,79	21,57
XII	41,9	9,14	5,5006	2.013,22	11,0619	2.013,27	10.9415	2.013,24	22,741,66	21,32
XIII	31,35	9,14	4,0634	1.487,20	8.168	1.486,58	8.0832	1.487,31	17,618,22	16,38
Extra-sarial misto mais:			2,95		Dieta		42,46			
Quilometragem Euros/ km			0,3990		1/2 Dieta		12,20			

(1) Contribuição para o plano de pensão para 2024 - 1% para 2021 e 0,25% para 2023

- ▶ Contribuição FLC Astúrias. 2 € por dia. Cotado por dia de calendário. Acordo coletivo atual para a construção no Principado das Astúrias.
- ▶ Aplicação da ordem de 14 de março de 1969 e da ordem de 21 de maio de 1979. Indica que a fórmula de aplicação em $C = 1,4 \times A + B$.
 - C = Custo horário da empresa.
 - A = Remuneração do trabalhador de natureza exclusivamente salarial.
 - B = Remuneração não salarial do trabalhador (indenizações, custos de transporte, subsídio de distância, roupa de trabalho, desgaste de ferramentas, etc.)
- ▶ A aplicação das disposições dos artigos 37.º e 38.º do Acordo da Construção nas Astúrias enquadrar-se-ia na remuneração não salarial pelo trabalho. Entre outros aspetos, salientam:
 - **Art. 37** – Obrigação de contratar um seguro para cobertura de indemnização por morte, invalidez permanente, etc.
 - **Art. 38** – Entre outras disposições, abrange:
 - Roupa de trabalho: serão fornecidas anualmente duas coberturas ou dois fatos, fatos impermeáveis para uso no exterior.
 - Equipamento de proteção individual.
 - Exames médicos.
- ▶ Plano de Pensões do Setor da Construção. Ano de 2024. 1% do valor dos conceitos salariais das tabelas de 2021 do acordo coletivo aplicável mais 0,25% dos conceitos salariais das tabelas de 2023.
- ▶ Bonificações. Reduções nas contribuições patronais para planos de emprego. Redução de 100% nas contribuições patronais para a Segurança Social para contingências comuns, exclusivamente para o aumento da contribuição que decorre diretamente da contribuição do empregador para o plano de pensões. RDL 08/2015 DA 47.4
- ▶ Com base nas informações estabelecidas nesta secção, são feitos os seguintes ajustes:
 - O custo real das contribuições para a segurança social de um trabalhador do setor da construção, 37,18%, é tomado como referência. É repartido, apenas custo da empresa, de acordo com o artigo 4.º da Portaria PJC/51/2024, de 29 de janeiro, publicada no BOE 26 de 30/01/2024 em:

- % Contingências comuns	23,60%
- % Desemprego (contratos permanentes)	5,50%
- FOGASA	0,20%
- Formação profissional	0,60%
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais	6,70%
- Mecanismo de equidade intergeracional	0,58%
 - Não estão contempladas as despesas de viagem, ajudas de custo ou meias ajudas de custo, uma vez que estas serão as efetivamente incorridas.
 - O custo dos exames médicos ou do vestuário de trabalho não está incluído, uma vez que depende do custo real de cada caso.
 - Em todos os cálculos, os dias efetivos de trabalho são tomados como referência para determinar as gratificações extraordinárias (assiduidade, extra-salário, etc.).

► **EXEMPLO DE CÁLCULO DO CUSTO HORÁRIO PARA O ANO DE 2024. – 1.º Oficial – Grupo VIII. Trabalhador com contrato por tempo indeterminado.**

Conceito	Descrição da operação	Montante
Salário base	Salário base x 336 dias por ano	15.624,00
Mais assiduidade e misto extra-salarial mais	Preço por dia mais assiduidade mais o extra-salário misto pelas horas efetivas de trabalho anual	2.623,53
Pagamentos extra	Férias, verão e Natal	6.573,66
Plano de pensões	Custo anual do plano de pensão	279,94
Salário bruto anual (1) ...		25.101,13
FLC	Custo por dia x 366 dias	732,00
Contribuição para a Segurança Social	Contribuição para a Segurança Social 37,18% do salário bruto anual (não excede o limite máximo de contribuição).	9.332,60
Bonificação do plano de pensões	Contingências comuns para empresas sobre o custo anual dos planos de pensões	-66,07
Outros	Os seguintes custos não estão contemplados: Indemnizações. EPI, serviços de saúde, quilometragem, ajudas de custo ou meias ajudas, ou RC obrigatório no setor da construção.	0,0
Custos sociais da empresa (2) ...		9.998,53
CUSTO POR HORA	Salário (1) + Custos sociais (2) divididos por 1.736 horas	20,22
CUSTO MÉDIO POR DIA ÚTIL	Custo por hora x 8 horas + parte proporcional dos pagamentos adicionais	147,76
CUSTO MÉDIO POR MÊS DE CALENDÁRIO	Custo por hora x 8 horas + parte proporcional dos pagamentos adicionais	2.924,97

NOTA

No caso de trabalhadores com contrato a termo, deve acrescentar-se o custo da indemnização (7% do salário anual) e a contribuição para a segurança social seria de 38,38%.

(1) Este cálculo inclui a parte proporcional dos pagamentos extraordinários.

Cálculo dos custos mensais e diários, ano 2024, do exemplo anterior. Oficial 1.º Grupo VIII

**CALCUL DES COÛTS MENSUELS ET JOURNALIERS, ANNÉE 2024, DE L'EXEMPLE PRÉCÉDENT.
OFFICIEL 1ER GROUPE VIII**

Ano 2024	Dias naturais (n)	Dias úteis (h)	Salário bruto mensal (ano)	Plano de pensão (b)	Contribuição para a Segurança Social (c)	FLC (d)	Bonificação do plano de pensão (e)	Custo bruto mensal T= (a+b+c+d+e)	Custo bruto por dia útil T/(h)	Custo bruto por dia de calendário T/(n)	Notas
Janeiro-24	31	21	1.695,39	23,33	777,79	62,00	-5,51	2.553,00	121,57	82,35	
Fevereiro-24	29	20	1.590,30	23,33	729,76	58,00	-5,51	2.395,88	119,79	82,62	
Março-24	31	18	1.659,12	23,33	764,30	62,00	-5,51	2.503,24	139,07	80,75	
Abril-24	30	21	1.648,89	23,33	756,02	60,00	-5,51	2.482,73	118,23	82,76	
Maió-24	31	20	1.683,30	23,33	773,29	62,00	-5,51	2.536,41	126,82	81,82	
Junho-24	30	19	1.624,71	23,33	747,03	60,00	-5,51	2.449,56	128,92	81,65	
extra verão/24			2.191,23					2.191,23	18,41	12,04	nota 1
Julho-24	31	22	2.249,80	23,33	982,41	62,00	-5,51	3.312,03	150,55	106,84	Vacanze
Agosto-24	31	20	1.683,30	23,33	771,78	62,00	-5,51	2.534,90	126,75	81,77	
Setembro-24	30	18	1.612,62	23,33	741,08	60,00	-5,51	2.431,52	135,08	81,05	
Outubro-24	31	22	1.707,48	23,33	780,77	62,00	-5,51	2.568,07	116,73	82,84	
Novembro-24	30	20	1.636,80	23,33	750,07	60,00	-5,51	2.464,69	123,23	82,16	
Dezembro-24	31	17	1.647,03	23,31	758,30	62,00	-5,50	2.485,14	146,18	80,17	
extra Natal/24			2.191,22					2.191,22	18,41	11,91	nota 1
Total ano 2024...	366	238	24.821,19	279,94	9.332,60	732,00	-66,07	35.099,66			

Classes.

Nota 1 – Para determinar o custo mensal do exercício, deve ser adicionada a cada mês a parte correspondente ao pagamento extra.

Exemplo: MÊS DE JANEIRO: Custo bruto por dia (€121,57) + remuneração extraordinária de verão (€18,41) = €139,98

Férias – O acordo coletivo para o setor da construção estabelece 21 dias úteis ou 30 dias de calendário.

