

NÃO SOMOS DESCARTÁVEIS!

Não à precariedade

Para empresas
com direitos

CGTP
UNIÃO
DOS SINDICATOS
COIMBRA

Proposta de Lei nº 55/XIII Transpõe a Directiva 2014/67/UE, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (Separata nº 44, DAR, de 7 de Fevereiro)

APRECIACÃO

Na generalidade

A Directiva 2014/67/UE tem como objectivo essencial estabelecer um quadro geral comum de normas, medidas e mecanismos de controlo necessários a uma implementação e aplicação mais uniformes da Directiva 96/71, relativa ao destacamento de trabalhadores, incluindo algumas medidas destinadas a prevenir e sancionar abusos e fraudes à lei. Trata-se, assim, fundamentalmente de estabelecer um conjunto de regras de natureza administrativa, destinadas a regular as relações entre as entidades competentes dos Estados membros e a necessidade destas entidades tomarem pública e acessível informação sobre as legislações laborais dos diferentes Estados-membros e, ainda, avaliar e controlar as situações de destacamento, aferindo da sua veracidade, a fim de prevenir e combater abusos; por outro lado, regula também alguns aspectos relacionados com as possibilidades de defesa dos direitos dos trabalhadores destacados e a responsabilização dos empregadores, contratantes e subcontratantes.

Tal como a CGTP-IN, esta Organização Sindical sempre teve uma posição crítica quanto à utilidade desta directiva para resolver completamente as questões suscitadas pelas disposições da directiva relativa ao mercado interno tal como interpretadas pelo Tribunal de Justiça e impedir o dumping social daí resultante. No entanto, reconhecemos que a mesma contém algumas disposições relativas à execução de medidas de controlo do cumprimento da directiva destacamentos, que podem permitir uma fiscalização mais efectiva das condições de trabalho dos trabalhadores destacados pelas autoridades competentes do país de acolhimento. Nomeadamente, as obrigações de informação, cooperação e assistência mútua previstas, bem como a avaliação e controlo da veracidade das situações de destacamento, a serem exercidas pelas entidades públicas competentes de cada Estado membro, podem assumir alguma relevância no quadro do combate aos abusos e fraudes que se têm verificado neste âmbito.

De todo o modo, continuamos a considerar que a solução para os problemas surgidos no âmbito do destacamento de trabalhadores passa por uma alteração da própria directiva 96/71/CE relativa aos destacamentos, de modo que esta passe a dispor de forma clara sobre o posicionamento relativo da protecção dos direitos dos trabalhadores e a liberdade de estabelecimento e de prestação de serviços no mercado interno, no sentido de dar prevalência aos direitos dos trabalhadores e combater o dumping social; a definir de modo mais concreto os direitos que assistem aos trabalhadores destacados nos países de destino e as condições de trabalho que devem ser respeitadas; e a incluir normas de responsabilização e sancionamento dos empregadores (incluindo empresas de trabalho temporário) que não cumpram a lei.

Na especialidade

De um modo geral, a proposta reflecte de forma razoavelmente adequada os objectivos da directiva. No entanto, em nosso entender, apresenta algumas insuficiências, nomeadamente nos seguintes aspectos:

– **Artigo 4º - Verificação de situações de destacamento**

Não se compreende porque motivo o artigo 4º da proposta, que pretende transpor o artigo 4º da Directiva, não inclui também a disposição do nº 5 deste artigo 4º. Atendendo a que, no termos do artigo 1º, nº3 da directiva 96/71/CE, entre o trabalhador destacado para exercer actividade num Estado membro diferente daquele onde trabalha habitualmente e a empresa destacados deve existir uma relação de trabalho, a referida norma do nº5 do artigo 4º da directiva pode ser útil na detecção de situações em que tal não acontece e o alegado destacamento é simulado, ocultando situações de exploração laboral.

Por outro lado, o nº 3 do mesmo artigo devia prever que a avaliação da situação de destacamento, sobretudo na ausência dos elementos previstos nos números anteriores, deve ser feita em função do caso concreto (conforme nº 4 do artigo 4º da directiva).

– **Artigo 5º - Acesso à informação**

O nº 4 deste artigo determina que as entidades oficiais devem articular com os parceiros sociais a informação a prestar aos trabalhadores quando as condições de trabalho resultem de contratação colectiva, porém nada diz quanto às formas que tal articulação pode assumir ou como será feita.

Por outro lado, fixa aparentemente de modo taxativo as matérias a que deve dizer respeito esta articulação, restringindo-as às remunerações salariais mínimas e seus elementos constitutivos, ao método de cálculo das



União dos Sindicatos de Coimbra

Av.º Fernão Magalhães, 640 - 2.º Esq. • 3000-174 Coimbra
Tel. 239 851580 • Fax 239 851584 • Email: usc.cgtp@gmail.com

remunerações e aos critérios de classificação nas diferentes categorias salariais. Ora na realidade, de acordo com a directiva, esta enumeração de matérias tem carácter meramente exemplificativo, nada impedindo que outras matérias respeitantes às condições de trabalho, para além destas, possam ser objecto da dita articulação, desde que reguladas em contratação colectiva. Assim, não vemos motivo para tal restrição.

— Artigo 12º - Responsabilidade na subcontratação

No que respeita a esta disposição, em primeiro lugar não vemos razão para que a responsabilidade na subcontratação abranja apenas o subcontratante directo e não todos os envolvidos na cadeia de contratação; a referência apenas aos subcontratantes direitos é susceptível de excluir de responsabilidade as empresas de trabalho temporário que actualmente são as principais empresas a fazer destacamentos. Esta exclusão retira, assim, efeito útil à regra da responsabilidade solidária prevista, o que consideramos inaceitável.

Por outro lado, consideramos que o Estado português não deveria usar a possibilidade de exclusão da responsabilidade do subcontratante prevista no nº5 do artigo 12º da directiva (nº3 do artigo 12º da Proposta), na medida em que a responsabilização do subcontratante no Estado de acolhimento permite sempre ao trabalhador lesado nos seus direitos ser ressarcido e, em nosso entender, o direito do trabalhador, que é o contraente mais vulnerável nesta relação laboral, deve ser prioritariamente protegido.

Coimbra, 2017-03-08

Pe'l'O Sec. da Dir. Dist. da
USC/CGTP-IN

