

## CONTRIBUTOS DA UGT

### **SOBRE A PROPOSTA DE LEI N.º 51/XIV/1.ª (GOV): AUTORIZA O GOVERNO A LEGISLAR EM MATÉRIA RELATIVA AO DESTACAMENTO DE TRABALHADORES NO ÂMBITO DE UMA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, TRANSPONDO A DIRETIVA (UE) 2018/957**

A UGT considera que a matéria do destacamento de trabalhadores assume, no quadro do contexto comunitário, uma importância central para a regulação das condições de trabalho de inúmeros trabalhadores que se deslocam para exercer uma actividade profissional noutro Estado-membro, importância que apenas sai reforçada pelo facto de Portugal se encontrar entre os Estados-membros em que existe um número muito significativo de trabalhadores destacados em Portugal e de trabalhadores portugueses destacados anualmente noutros países.

No entanto, a legislação europeia sobre a matéria dos destacamentos sempre foi considerada pelo movimento sindical como, não obstante os passos dados no sentido do seu reforço e da sua maior efectivação, insuficiente para a tornar efectiva e equilibrada face à primazia que sempre se verificou das liberdades económicas sobre o respeito pelos direitos fundamentais do trabalho, tendo originado diversas decisões do TJUE que mereceram forte contestação, e para obstar a situações de dumping social e laboral.

Tal desequilíbrio resulta da insuficiente regulação de diversas áreas (equiparação das condições de trabalho, protecção pelos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, a própria noção de destacamento, etc.), alguns dos quais não deixaram de ser abordados na revisão da Directiva 96/71/CE operada pela Directiva 2018/957.

Com efeito, aspectos como a maior clarificação dos conceitos relativos à retribuição ou a própria duração das situações de destacamento foram objecto de avanços, não obstante haver matérias em que consideramos que se poderia e deveria ter ido mais longe, como é o caso da duração dos destacamentos e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho relevantes para efeitos de destacamento, que continuam a reportar a um universo que se nos afigura demasiado restritivo.

Ainda no que concerne a considerações prévias, a UGT não pode deixar de registar o atraso no processo de transposição (que se deveria ter verificado até 30 de Julho de 2020), não devendo ser considerado totalmente relevante como fundamento para esse atraso a actual situação de pandemia, tal como não o foi considerado pela própria UE ao ponderar o adiamento de tal prazo.

Apenas tal atraso parece aliás justificar a relativa atipicidade do processo de transposição, com a autorização legislativa e o próprio diploma autorizado em anexo a serem objecto de uma mesma proposta de lei.

No que concerne aos projectos de autorização legislativa e de diploma autorizado agora em discussão pública, a UGT deve considerar que, na generalidade, os mesmos respeitam o conteúdo da revisão da directiva de destacamento que se visa transpôr.

No entanto, tão importante como o referido respeito será sempre a consagração de normas que garantam que os princípios que presidiram à revisão em apreço, muitos dos quais bem claros nos considerandos que antecedem o texto da Directiva 2018/957/UE, e que os mecanismos necessários à sua implementação e efectivação conheçam igualmente uma consagração adequada no ordenamento nacional, afastando-nos da prática – mais frequente que o desejável – de cumprimento sobretudo formal da transposição dos textos comunitários.

Nesse sentido, parece-nos que o texto proposto, centrado na alteração à Lei nº 29/2017, de 30 de Maio, é passível de aperfeiçoamentos, de forma a garantir os objectivos acima enunciados, inclusivamente aproveitando as margens de actuação que o próprio texto comunitário oferece aos Estados-membros.

A UGT gostaria assim de alertar para alguns pontos mais relevantes que se nos afiguram merecedores de reflexão e dos referidos aperfeiçoamentos.

Uma primeira nota deve ir para uma matéria central no quadro desta directiva, essencial para uma maior igualdade de tratamento dos trabalhadores destacados, que é a da retribuição.

Nesse sentido, consideramos que o diploma agora em apreço deveria, antes de mais, conter disposições que garantissem uma informação mais clara e transparente aos trabalhadores destacados sobre as várias componentes que constituem a retribuição à luz do ordenamento jurídico nacional.

Mais, tendo-se verificado passos importantes no sentido de uma protecção que vai mais além que a protecção de “salários mínimos”, até agora existente, será porém essencial garantir que a comparabilidade entre retribuições seja efectiva e equitativa.

Nesse quadro, o Considerando (18) da Directiva estabelece que:

*(18) Ao comparar a remuneração paga a um trabalhador destacado e a remuneração devida em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais do Estado-Membro de acolhimento, deverá ter-se em conta o montante bruto da remuneração. Deverão ser comparados os montantes brutos totais da remuneração, em vez dos elementos constitutivos individuais da remuneração tornados obrigatórios conforme previsto na presente diretiva. No entanto, a fim de assegurar a transparência e ajudar as autoridades e organismos competentes na realização de verificações e controlos, é necessário que os elementos constitutivos da remuneração possam ser identificados de forma suficientemente detalhada, de acordo com o direito e/ou as práticas nacionais do Estado-Membro a partir do qual o trabalhador foi destacado.*

A comparabilidade entre as retribuições brutas dos trabalhadores destacados e dos trabalhadores “locais” não apenas garante uma mais efectiva igualdade de tratamento como obsta a potenciais práticas de concorrência entre os diferentes regimes dos vários Estados-membros, pelo que consideramos que seria um princípio essencial que deveria constar expressamente do normativo nacional.

Um segundo comentário deve ir para uma matéria fulcral para a protecção dos trabalhadores e em que, não obstante os progressos registados, se ficou muito aquém do desejável no processo de revisão da Directiva dos Destacamentos, que é a da protecção conferida pela negociação colectiva.

Não obstante se manter a aplicação aos trabalhadores destacados apenas das convenções colectivas universalmente aplicáveis, a Directiva 2018/957 vem, ainda assim, abrir a possibilidade de os Estados-membros poderem ir mais longe.

Com efeito o nº do artigo 3º da Directiva passou a integrar dois parágrafos com a seguinte redação:

*“Na ausência de um sistema de declaração de aplicação geral de convenções coletivas ou de decisões arbitrais na aceção do primeiro parágrafo, ou acrescentando-se a esse sistema, os Estados-Membros podem, se assim o entenderem, tomar por base:*

*— as convenções coletivas ou decisões arbitrais que produzam um efeito geral sobre todas as empresas semelhantes pertencentes ao setor ou à profissão em causa e que sejam abrangidas pelo seu âmbito de aplicação territorial e/ou*

*— as convenções coletivas celebradas pelas organizações de parceiros sociais mais representativas no plano nacional e aplicadas em todo o território nacional,*

*desde que a sua aplicação às empresas a que se refere o artigo 1.º, n.º 1, garanta a igualdade de tratamento quanto às matérias enumeradas no n.º 1, primeiro parágrafo, do presente artigo e, se for aplicável, no que diz respeito às condições de trabalho e emprego a garantir aos trabalhadores destacados nos termos do n.º 1-A do presente artigo, entre essas empresas e as outras empresas referidas no presente parágrafo que se encontrem em situação idêntica.”*

Num sistema como o português, em que os efeitos das convenções colectiva de trabalho, não obstante o valor de lei, obedecem ao princípio de dupla filiação e em que generalização dos efeitos das convenções se processa, frequentemente, pelo recurso a mecanismos de extensão administrativa dos efeitos convencionais, parece-nos incompreensível que o legislador não aproveite as possibilidades que se lhe são oferecidas para consagrar uma protecção efectiva e mais abrangente dos trabalhadores destacados no Artigo 3º-A do diploma em apreciação.

Ainda no que concerne aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, não deve ser esquecida a especificidade do direito nacional ao consagrar a protecção que deles resulta desde o primeiro dia de uma relação de trabalho temporário, o que justificaria, pelo menos, uma expressa referência no Artigo 3º-B no que concerne à informação a dar aos trabalhadores temporários.

Mais se diga que a UGT não pode deixar de manifestar a sua estranheza face à norma estabelecida no nº 4 do Artigo 5º.

Com efeito, a referida norma prevê a articulação com os parceiros sociais sempre que um conjunto de informação a prestar aos trabalhadores resulte de contratação colectiva.

No entanto, não apenas tal informação parece redutora face ao conjunto de matérias reguladas e relevantes negociadas, que é potencialmente muito mais extenso, como se nos afigura que a articulação com os parceiros sociais não pode e não deve desonerar os serviços públicos de prestar a referida informação de forma adequada, atento nomeadamente o facto de os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho serem objecto de publicação em boletim oficial.

Por outro lado, e ainda no que concerne ao mesmo artigo, a UGT entende que há aspectos fundamentais para o trabalhador destacado que não podem deixar de constar entre os elementos informativos a prestar.

Exemplo disso são os mecanismos e modalidades de reembolso, quando os mesmos se justificarem, na medida em que assumem um papel relevante na tomada de decisão e na efectivação de direitos do trabalhador.

Por outro lado, um princípio que se nos afigura dever ser consagrado é o de que a ausência de informação fornecida, nomeadamente em sítio web, não pode nunca resultar em prejuízo do trabalhador na efectivação dos seus direitos e no ressarcimento de prejuízos, nomeadamente mediante alegações desse facto por parte de empregadores menos escrupulosos.

Um avanço significativo da Directiva 2018/957 constituiu a redução da duração máxima dos destacamentos para 12 meses, prorrogável até 18 sempre que haja motivos que fundamentem tal prorrogação.

Tal avanço não poderá ser colocado em causa por uma transposição desadequada ou incompleta que acarrete nomeadamente a interpretação de que a simples apresentação de comunicação por parte da entidade empregadora leva, de forma automática, à prorrogação do período máximo.

Com efeito, parece-nos que o Artigo 3º-C deveria não apenas clarificar razões específicas que podem justificar o prolongamento, mas ainda prever expressamente a possibilidade de, sem ferir o princípio defendido pela Comissão Europeia de inexistência de uma autorização prévia, se poderem exigir informações adicionais à comunicação e de se poder recusar o pedido sempre que a fundamentação seja insuficiente.

Por outro lado, será importante que a duração efectiva seja aferida de forma séria, com a instituição de mecanismos de controlo regulados de forma precisa e adequada, com verificações

periódicas que previnam situações abusivas, como as de rotatividade ou alternância de trabalhadores num mesmo posto de trabalho.

Tais mecanismos de controlo estão previstos no Artigo 10º do diploma em apreço, mas parecem desconsiderar as especificidades de actuação que deverão ser assumidas naquelas situações, bem como noutros casos como o dos trabalhadores temporários (em que a relação triangular existente dá origem a abusos mais frequentes e em que as responsabilidades de cada parte – empresa de trabalho temporário e utilizador – devem ser claras), bem como a relevância que uma mais efectiva articulação entre vários serviços públicos (como a administração fiscal) poderá assumir para um controlo mais efectivo.

20-08-2020