

Proposta de Lei nº 55/XIII
Transpõe a Diretiva 2014/67/UE, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de
uma prestação de serviços

(Separata nº 44, DAR, de 7 de fevereiro)

APRECIACÃO DO SPGL

Na generalidade

A Diretiva 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 tornarem 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 aspetos relacionados com as possibilidades de defesa dos direitos dos trabalhadores destacados e a responsabilização dos empregadores, contratantes e subcontratantes.

O SPGL sempre teve uma posição crítica quanto à utilidade desta diretiva para resolver completamente as questões suscitadas pelas disposições da diretiva 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 diretiva destacamentos, que podem permitir uma fiscalização mais efetiva 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, a CGTP-IN continua a considerar que a solução para os problemas surgidos no âmbito do destacamento de trabalhadores passa por uma alteração da própria diretiva 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 no país 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 reflete de forma razoavelmente adequada os objetivos da diretiva. No entanto, em nosso entender, apresenta algumas insuficiências, nomeadamente nos seguintes aspetos:

1. Artigo 4º - Verificação de situações de destacamento

Não se compreende porque motivo o artigo 4º da proposta, que pretende transpor o artigo 4º da Diretiva, não inclui também a disposição do nº 5 deste artigo 4º. Atendendo a que, no termos do artigo 1º, nº3 da diretiva 96/71/CE, entre o trabalhador destacado para exercer atividade num Estado membro diferente daquele onde trabalha habitualmente e a empresa destacadora deve existir uma relação de trabalho, a referida norma do nº5 do artigo 4º da diretiva pode ser útil na deteção 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 diretiva).

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

3. 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 direto e não todos os envolvidos na cadeia de contratação; a referência apenas aos subcontratantes diretos é suscetível de excluir de responsabilidade as empresas de trabalho temporário que atualmente 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 diretiva (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.

9 de Março de 2017