

**PT**

Comité Económico e Social Europeu

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ALTERAÇÃO 1** | **DOSSIÊ:** | **SOC/541**  **Revisão da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores** |
| 521.ª REUNIÃO PLENÁRIA  14 e 15 de dezembro de 2016 |
|  | **RELATORES:** | **Vladimíra Drbalová**  **Ellen Nygren** |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Jukka Ahtela**  **Dorthe Andersen**  **Ana Bontea**  **Vladimíra Drbalová**  **Jan Klimek**  **Jacek Krawczyk**  **Pasi Moisio**  **Irini Pari**  **Christa Schweng**  **Simo Tiainen** |

**Substituir todo o parecer pelo seguinte** (justificação no final do documento)**:**

# ***Conclusões e recomendações***

## *O CESE acolhe favoravelmente o empenho da Comissão em trabalhar no sentido de um mercado único mais aprofundado e equitativo como uma das principais prioridades do seu mandato, felicitando-a pelos seus esforços para dar um impulso adicional à prestação transnacional de serviços através do seu Plano de Investimento para a Europa.*

## *O CESE apoia a decisão da Comissão de introduzir a Diretiva de Execução 2014/67/UE[[1]](#footnote-1) para melhorar a interpretação e aplicação comuns da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores[[2]](#footnote-2), que representa, contudo, um instrumento equilibrado de garantia tanto dos direitos de prestação de serviços como dos direitos dos trabalhadores destacados.*

## *A Diretiva de Execução e a atual proposta de revisão específica da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores abordam aspetos distintos da prática de destacamento de trabalhadores, mas não se limitam a complementar-se, dado que os resultados esperados da aplicação da Diretiva de Execução também podem oferecer uma imagem mais clara da situação real.*

## *Até à data, nem todos os Estados-Membros concluíram a sua transposição. O CESE espera que o relatório da Comissão, previsto para 18 de junho de 2019 o mais tardar, forneça uma panorâmica fiável da aplicação e implementação da diretiva. Alguns membros do CESE recomendam que se aguarde a publicação deste relatório antes de se propor quaisquer novas alterações.*

## *Alguns membros do CESE consideram que a introdução da revisão específica é prematura e não respeita o princípio «legislar melhor». Uma abordagem deste tipo, ao associar as medidas de execução às novas propostas, pode conduzir a um abrandamento da transposição da diretiva de 2014.*

## *O CESE considera que continuam a faltar dados factuais sobre o destacamento de trabalhadores em toda a Europa, o que pode suscitar preocupações relativamente ao princípio da proporcionalidade – nomeadamente a questão de saber se a avaliação de impacto que acompanha a revisão prevista proporciona uma visão clara da situação real.*

## *A introdução de quaisquer novas alterações apenas com base numa avaliação de impacto simplificada, com dados insuficientes e sem ter em conta os diferentes níveis de desempenho económico na UE só pode conduzir a novas divisões entre os Estados-Membros e prejudicar os esforços envidados pela Comissão para fomentar a convergência, a integração e a confiança na Europa.*

## *O CESE salienta que o importante papel dos parceiros sociais não foi respeitado e interroga-se sobre o motivo pelo qual não foram devidamente consultados, em conformidade com o artigo 154.º, n.º 2, do TFUE.*

## *Um aspeto fundamental da proposta de revisão específica apresentada pela Comissão continua a ser o conceito de «remuneração». A este respeito, os membros do CESE não são os únicos a refletir de forma aprofundada sobre a possibilidade de clarificar, mediante jurisprudência, a noção de «remunerações salariais mínimas» e sobre um novo método de cálculo da remuneração. Alguns membros consideram que esta nova abordagem permite melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores destacados, garantindo que são idênticas às dos trabalhadores locais. Ao mesmo tempo, há membros que não consideram esta proposta adequada à realidade empresarial, uma vez que gera incerteza e mais encargos administrativos e financeiros para as empresas.*

## *O CESE não está convicto da necessidade de introduzir regras estritas no que respeita à duração dos períodos de destacamento. A experiência mostra que um destacamento por um período de tempo muito longo não representa, na prática, um problema grave para as empresas europeias.*

# ***Quadro político europeu***

## *A livre circulação de trabalhadores, a liberdade de estabelecimento e a liberdade de prestação de serviços são princípios fundamentais da União Europeia.*

## *Há que distinguir a livre circulação dos trabalhadores da liberdade de prestação de serviços prevista pelo artigo 56.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). A livre circulação de trabalhadores confere a todos os cidadãos o direito de se deslocarem para outro Estado-Membro para nele trabalhar, e residir, e protege-os contra discriminações em matéria de emprego, remuneração e demais condições de trabalho relativamente aos nacionais desse Estado-Membro.*

## *Em contrapartida, a liberdade de prestação de serviços confere às empresas o direito de prestarem serviços noutro Estado-Membro. Para o efeito, podem destacar temporariamente os seus próprios trabalhadores para outro Estado-Membro, a fim de nele realizarem o trabalho necessário à prestação de serviços.*

## *Em 16 de dezembro de 1996, o Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia adotaram a* ***Diretiva 96/71/CE*** *relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços[[3]](#footnote-3).*

## *A diretiva pretende conciliar o exercício da liberdade de prestação transnacional de serviços prevista pelo artigo 56.º do TFUE com a proteção adequada dos direitos dos trabalhadores temporariamente destacados no estrangeiro para esse efeito.*

## *Em outubro de 2010, na sua comunicação sobre Um Ato para o Mercado Único – Para uma economia social de mercado altamente competitiva – 50 propostas para, juntos, melhor trabalhar, empreender e fazer comércio[[4]](#footnote-4), a Comissão apresentou duas propostas destinadas a restabelecer a confiança e o apoio dos cidadãos: uma relativa ao equilíbrio entre direitos sociais fundamentais e liberdades económicas e outra sobre o destacamento de trabalhadores.*

## *Em março de 2010, os parceiros sociais europeus apresentaram um relatório[[5]](#footnote-5) sobre as consequências dos acórdãos do Tribunal de Justiça da União Europeia, que revelou grandes divergências. Enquanto a BUSINESSEUROPE se opunha à revisão da diretiva (embora reconhecesse a necessidade de clarificar determinados aspetos relacionados com a sua execução), a CES reclamava profundas alterações.*

## *Em dezembro de 2012, a Comissão publicou uma proposta sobre a execução da Diretiva 96/71/CE.* ***A Diretiva de Execução****[[6]](#footnote-6) estabelece um quadro comum de disposições, medidas e mecanismos de controlo necessários a melhorar e uniformizar a execução, aplicação e cumprimento efetivo, na prática, da Diretiva 96/71/CE, incluindo medidas que visam prevenir e sancionar a eventual evasão ou violação das regras aplicáveis. Simultaneamente, prevê garantias relativamente à proteção dos direitos dos trabalhadores destacados e à supressão de obstáculos injustificados à livre prestação de serviços.*

## *O prazo para a transposição da Diretiva de Execução estava fixado em 18 de junho de 2016, devendo a Comissão, até 18 de junho de 2019, apresentar ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao CESE, um relatório sobre a sua aplicação e execução e propor, se necessário, alterações e modificações. Na sua revisão, a Comissão deve, após consulta dos Estados*‑*Membros e dos parceiros sociais europeus, avaliar a adequação e a pertinência de todas as medidas introduzidas e aplicadas, nomeadamente a adequação dos dados disponíveis relativos ao destacamento de trabalhadores.*

# ***Proposta de uma revisão específica da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores***

## *De acordo com os mais recentes dados disponíveis, em 2014 houve mais de 1,9 milhões de destacamentos na UE, o que constitui 0,7%[[7]](#footnote-7) da totalidade da força de trabalho da UE, representando um aumento de 10,3% em relação a 2013 e de 44,4% em relação a 2010. Estas estatísticas baseiam-se no número de formulários A1 emitidos pelas entidades nacionais de segurança social; desconhece-se o número de trabalhadores efetivamente destacados e não registados.*

## *A Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores de 1996 fornece um quadro regulamentar da UE para estabelecer um equilíbrio adequado e equitativo entre os objetivos seguintes: promover e agilizar a prestação transnacional de serviços, proteger os trabalhadores destacados e assegurar condições de concorrência equitativas entre as empresas locais e estrangeiras.*

## *No entanto, a Comissão apresentou agora uma proposta de revisão específica da diretiva, com o objetivo de fazer face às práticas desleais[[8]](#footnote-8) e promover o princípio segundo o qual o mesmo trabalho realizado num mesmo lugar deve ser remunerado da mesma forma.*

## *A proposta foi publicada antes da data-limite de transposição da Diretiva de Execução de 2014 e antes de ter sido possível realizar qualquer avaliação sobre a sua aplicação. Muitos dos desafios relativos ao destacamento de trabalhadores continuam a prender-se com a sua aplicação inadequada e a falta de fiscalização nos Estados-Membros.*

## *Além disso, a proposta foi publicada sem qualquer consulta prévia dos parceiros sociais europeus, que enviaram uma carta conjunta à Comissão a solicitar que se procedesse à devida consulta, em conformidade com o artigo 154.º, n.º 2, do TFUE. «Solicitamos à Comissão que tome o tempo necessário para consultar adequadamente os parceiros sociais antes de lançar a sua proposta.» [[9]](#footnote-9)*

## *A publicação da proposta da Comissão suscitou pontos de vista distintos, criando divisões entre os Estados*‑*Membros, os parceiros sociais e as próprias empresas. A proposta de diretiva não deve prejudicar a competitividade ou criar novos obstáculos para os prestadores transnacionais de serviços.*

## *Em consonância com o Protocolo n.º 2 aos Tratados[[10]](#footnote-10), 14 câmaras de parlamentos nacionais enviaram à Comissão pareceres fundamentados, afirmando que a proposta da Comissão de revisão da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores não respeita o princípio da subsidiariedade, desencadeando assim o procedimento de «cartão amarelo». Na sequência da análise da questão da subsidiariedade, a Comissão concluiu[[11]](#footnote-11), em 20 de julho, que a proposta de revisão específica da Diretiva 96/71/CE respeita o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º, n.º 3, do TUE, não sendo necessário retirar ou alterar a proposta. Por conseguinte, a Comissão manteve a proposta.*

## *Uma parte da comunidade empresarial considera que a proposta viola o princípio da proporcionalidade. Algumas empresas consideram que as alterações propostas gerarão insegurança jurídica e mais encargos administrativos. A revisão pode afetar em particular as empresas dos Estados-Membros com níveis salariais mais baixos que pretendam prestar serviços transnacionais no mercado único, o que contraria a intenção de reforçar o processo de convergência no interior da UE, e os esforços envidados nesse sentido.*

## *Outras partes interessadas, nomeadamente os sindicatos, consideram que a revisão proposta, em particular a noção de «salário igual para trabalho igual no mesmo local» proporcionaria condições de concorrência equitativas para as empresas e uma maior igualdade de direitos para os trabalhadores da UE.*

## *A proposta da Comissão foi acompanhada de uma avaliação de impacto[[12]](#footnote-12), que afirma que as medidas propostas para aplicar a diretiva revista terão impactos diferentes em diversos Estados*‑*Membros, setores e empresas, e assinala que os dados disponíveis sobre o destacamento de trabalhadores são muito limitados, o que continua a ser um problema.*

## *Os valores comparáveis são baseados nos documentos portáteis A1, que requerem informações detalhadas da parte das empresas que destacam trabalhadores para outro país. A exatidão das informações que figuram nos documentos portáteis A1 não pode ser assegurada devido à falta de controlos oficiais efetuados pelas autoridades nos países de origem dos trabalhadores. Por conseguinte, os valores apresentados na avaliação de impacto constituem apenas uma estimativa do número real de destacamentos ocorridos e não fornecem uma imagem precisa da realidade.*

## *Em 2010, a Eurofound publicou um relatório intitulado «Posted workers in the European Union» [Trabalhadores destacados na União Europeia][[13]](#footnote-13), em que se analisa o fenómeno nos Estados*‑*Membros da UE e na Noruega. Este relatório faz o levantamento das fontes de informação disponíveis sobre o número de destacamentos e apresenta valores para os países em que existem dados disponíveis. O estudo da Eurofound demonstra que faltam dados relativamente ao número total e às características dos trabalhadores destacados na UE.*

## *A este relatório da Eurofound seguiram-se dois recentes estudos relacionados com uma mobilidade mais justa no mercado de trabalho: «Brief analysis of the EU Member States transposition of the ‘Enforcement’ Directive 2014/67 improving enforcement of Directive 96/71 on the Posting of workers» [Breve análise da transposição pelos Estados-Membros da Diretiva 2014/67/UE respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores] e «Fraudulent forms of contracting work and self-employment» [Formas fraudulentas de trabalho contratual e de trabalho por conta própria][[14]](#footnote-14).*

# ***Principais alterações da proposta de revisão da Diretiva 96/71/UE***

## *Remuneração*

### *A Comissão propõe substituir o conceito de «remunerações salariais mínimas» pelo de «remuneração». De acordo com a proposta da Comissão, a remuneração inclui todos os elementos de remuneração que são obrigatórios no Estado-Membro de acolhimento.*

### *A Comissão apresentou a proposta em resposta aos numerosos apelos para adotar medidas tendo em vista combater as causas das diferenças salariais. De acordo com a Comissão, existe uma discrepância entre as condições aplicadas aos trabalhadores locais e as aplicadas aos trabalhadores destacados. Segundo a avaliação de impacto que acompanha a proposta, estima‑se que as diferenças salariais entre trabalhadores destacados e trabalhadores locais oscilem entre 10% e 50%, consoante o país e o setor. As regras diferenciadas em matéria de remuneração provocam uma distorção da equidade das condições de concorrência entre empresas. O conceito de «remunerações salariais mínimas» não equivale às regras vinculativas que se aplicam aos trabalhadores locais.*

### *Segundo a Comissão, o conceito de «remuneração» pode, por conseguinte, contribuir melhor para alcançar condições de concorrência equitativas no mercado único dos serviços. O conceito de «remuneração» abrange todos os elementos de remuneração aplicáveis aos trabalhadores locais, tal como estabelecidos por disposições legislativas, por convenções coletivas de aplicação geral a todas as empresas semelhantes da zona geográfica e do setor ou profissão em causa, ou por convenções coletivas celebradas pelas organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas no plano nacional e aplicadas em todo o território nacional. A «remuneração» pode abranger alguns elementos não incluídos no conceito de «remunerações salariais mínimas», tais como diuturnidades, subsídios e suplementos para trabalhos insalubres, penosos ou perigosos, prémios de qualidade, pagamento do 13.º mês, despesas de deslocação, cheques-refeição, embora a maioria dos países de acolhimento já tenha incluído vários destes elementos nas «remunerações salariais mínimas».*

### *Segundo a Comissão, a introdução do conceito de «remuneração» contribuiria para uma maior clareza quanto aos elementos constitutivos da remuneração e para a redução das diferenças intersetoriais existentes na aplicação obrigatória das convenções coletivas.*

### *No entanto, o próprio termo «remuneração» pode ser considerado impreciso, deixando margem para diferentes interpretações, o que cria incerteza jurídica. O conceito de «remunerações salariais mínimas», apesar das dúvidas que suscita, é mais preciso e mais fácil de definir.*

### *A Comissão afirma que a proposta não afetará as competências e tradições dos Estados*‑*Membros em matéria de fixação de salários, e que respeita o importante papel autónomo dos parceiros sociais. Neste contexto, é preocupante que a Comissão proponha suprimir a referência constante da atual diretiva, segundo a qual a noção de «"remunerações salariais mínimas" [...] é definida pela legislação e/ou pela prática nacional do Estado‑Membro em cujo território o trabalhador se encontra destacado». Esta disposição é importante para respeitar a diversidade dos sistemas nacionais de relações laborais.*

### *Para efeitos da diretiva em apreço, o conceito de remuneração é definido pela legislação e/ou pela prática nacional do Estado-Membro em cujo território o trabalhador se encontra destacado.*

### *Esta diretiva não impede a aplicação das condições de trabalho e de emprego do país de acolhimento ou do país de origem do trabalhador destacado que sejam mais favoráveis aos trabalhadores, nomeadamente através do exercício do direito fundamental dos trabalhadores e empregadores de negociar e celebrar convenções coletivas a níveis adequados e de recorrer a ações coletivas, incluindo a greve, para defender os seus interesses, a fim de proteger e melhorar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, incluindo o direito à igualdade de tratamento.*

### *A fim de assegurar a correta aplicação da Diretiva de Execução, os Estados-Membros são obrigados a publicar num sítio Web único informações sobre as condições de trabalho e de emprego aplicáveis aos trabalhadores destacados no seu território. Os Estados-Membros poderiam protelar a colocação em funcionamento do sítio Web único, uma vez que é provável que as condições de trabalho e de emprego mudem. Este processo não deve ser influenciado de forma negativa por qualquer nova proposta.*

### *Os membros do CESE debateram a questão da «remuneração» de forma aprofundada, tendo em conta todas as implicações deste novo conceito.*

### *Alguns membros consideram que o conceito recentemente introduzido constitui a única forma de assegurar a igualdade de condições de trabalho para os trabalhadores destacados e os trabalhadores locais, bem como de eliminar as diferenças salariais e assegurar condições de concorrência equitativas entre as empresas.*

### *Outros membros consideram que a introdução deste novo conceito pode afetar negativamente a segurança e a clareza jurídicas e resultar num aumento dos encargos administrativos e financeiros. Qualquer debate sobre o destacamento de trabalhadores deve ter em conta que a situação das empresas estrangeiras e nacionais é diferente. Um prestador de serviços estrangeiro que pretende destacar trabalhadores suporta custos adicionais que resultam exclusivamente da prestação de serviços noutro Estado-Membro: os custos de exploração adicionais[[15]](#footnote-15) e os custos indiretos do trabalho transfronteiriço[[16]](#footnote-16).*

### *No que diz respeito ao alargamento do âmbito de aplicação das convenções coletivas de aplicação geral a todos os setores, o CESE recomenda que se reconsidere a necessidade de alargar automaticamente as fontes das normas laborais aplicáveis aos trabalhadores destacados aos setores em que não foram registados problemas significativos em matéria de destacamentos.*

## *Destacamentos superiores a 24 meses*

### *A Comissão aborda a questão da duração dos destacamentos mediante a apresentação de uma proposta segundo a qual, nos casos em que a duração prevista ou efetiva do destacamento seja superior a 24 meses, o Estado-Membro em cujo território o trabalhador se encontra destacado é considerado o país em cujo território o seu trabalho é habitualmente realizado. Esta disposição aplica-se a partir do primeiro dia em que o destacamento excede efetivamente 24 meses. A Comissão também estabelece uma duração acumulada dos períodos de destacamento nos casos em que os trabalhadores são substituídos.*

### *A diretiva original não estabelece um limite fixo e estipula que, para efeitos da diretiva, se entende por «trabalhador destacado» qualquer trabalhador que, por um período limitado, trabalhe no território de um Estado-Membro diferente do Estado onde habitualmente exerce a sua atividade.*

### *A fim de evitar situações pouco claras em que é difícil determinar se se trata ou não de um destacamento na aceção da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores, o artigo 3.º, n.os 1 e 2, da Diretiva de Execução estabelece uma lista não exaustiva de critérios qualitativos que caracterizam tanto a natureza temporária inerente ao conceito de destacamento para a prestação de serviços como a existência de um vínculo real entre o empregador e o Estado‑Membro em que se realiza o destacamento.*

### *Um dos principais argumentos apresentados é que nem o TFUE nem o Regulamento (CE) n.º 593/2008 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Regulamento Roma I)[[17]](#footnote-17) fornecem uma base para adotar o período de 24 meses como o período de referência para determinar o país onde o trabalhador exerce habitualmente a sua atividade. Além disso, não é adequado recorrer a uma diretiva para alterar a aplicação de um regulamento, nem definir os termos utilizados no Regulamento Roma I de forma diferente para efeitos da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores. De acordo com as explicações fornecidas pelo Serviço Jurídico da Comissão no seu parecer: (novo artigo 2.º-A) «Esta regra não afeta o direito de as empresas que destacam trabalhadores para o território de outro Estado-Membro invocarem a liberdade de prestação de serviços também nos casos em que o destacamento for superior a 24 meses. O objetivo é simplesmente criar certeza jurídica na aplicação do Regulamento Roma I a uma situação específica, sem o alterar de qualquer forma[[18]](#footnote-18).*

### *O CESE não é favorável ao estabelecimento de um tal limite de tempo fixo, dado que contraria a natureza do destacamento de trabalhadores e o objetivo da diretiva. A duração média dos destacamentos na UE é de 103 dias[[19]](#footnote-19) (apenas 4-5% de todos os destacamentos ultrapassam os 12 meses)[[20]](#footnote-20). Não há provas de que os períodos de destacamento superiores a dois anos sejam uma prática corrente e problemática que leve ao abuso das regras sobre o destacamento de trabalhadores.*

### *Pelo contrário, a introdução do termo «duração prevista do destacamento» e a criação de regras relativas à substituição dos trabalhadores poderia provocar incertezas e disparidades na aplicação das regras relativas ao destacamento dos trabalhadores. Nomeadamente no setor da construção, a «duração da execução do trabalho» será difícil de prever, e difícil de comprovar pelos organismos de inspeção.*

### *A definição atual é suficiente, e qualquer fixação de um limite de tempo para o destacamento de trabalhadores seria contrária ao princípio de verificar em que caso um destacamento é genuíno e justificado. Além disso, o Tribunal de Justiça confirmou repetidamente que o termo «temporário» deve ser considerado caso a caso.*

### *A Comissão defende que esta alteração permitirá alinhar a Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores com as regras em matéria de segurança social estabelecidas no Regulamento n.º 883/04[[21]](#footnote-21). No entanto, o Regulamento n.º 883/04 oferece aos Estados-Membros a possibilidade de alargar, mediante acordos bilaterais, o período inicial de dois anos durante o qual as contribuições para a segurança social são pagas no país de origem. A proposta da Comissão sobre a revisão da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores prevê que, quando a duração prevista ou efetiva do destacamento excede 24 meses, todas as condições de trabalho do país de acolhimento devem ser aplicadas a partir do primeiro dia de destacamento. Esta disposição não é necessária nem coerente.*

## *Subcontratação*

### *A proposta da Comissão oferece aos Estados-Membros a possibilidade de aplicar aos trabalhadores numa cadeia de subcontratação as mesmas condições aplicadas pelo contratante principal. Estas condições deveriam ser aplicadas da mesma forma tanto aos subcontratantes nacionais como transnacionais, de acordo com o princípio da não discriminação.*

### *Existem diferenças significativas entre as disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou as convenções coletivas aplicáveis nos Estados-Membros para garantir que o recurso à subcontratação não permite às empresas contornar regras que garantam determinadas condições de trabalho e de emprego em matéria de remuneração. Não há dados que demonstrem quantos Estados-Membros já aplicam este sistema e a Comissão não apresentou, na sua avaliação de impacto, qualquer análise aprofundada sobre as possíveis consequências destas regras.*

### *No entanto, para que esta parte da proposta seja eficaz na prática, pode ser útil fazer-se referência a uma disposição em matéria de responsabilidade conjunta e solidária ao longo das cadeias de subcontratação, estabelecida no artigo 12.º da Diretiva de Execução[[22]](#footnote-22).*

### *Além disso, a expressão «certas condições de trabalho e de emprego em matéria de remuneração», além de ser vaga, provocará incerteza jurídica, diferenças de interpretação e potenciais contradições com outras partes da diretiva. Haveria igualmente dificuldades de comparação e muitos outros problemas de ordem puramente prática, como o acesso à informação (também em relação à obrigação dos governos de publicar estas informações nos termos do artigo 5.º da Diretiva (UE) 2014/67 e à existência de convenções coletivas).*

### *Ignora-se, também, de que modo a Comissão definiria e aplicaria testes de não discriminação e de proporcionalidade para estas disposições.*

### *Além disso, será necessário introduzir disposições adequadas para verificar a autenticidade do estatuto de trabalhador por conta própria dos subcontratantes, de acordo com as normas dos Estados-Membros.*

## *Trabalho temporário*

### *A Comissão estabelece uma nova obrigação para os Estados-Membros ao aditar um novo número que estabelece as condições aplicáveis aos trabalhadores referidos no artigo 1.º, n.º 3, alínea c), da diretiva, ou seja, os trabalhadores disponibilizados por uma agência de trabalho temporário estabelecida num outro Estado-Membro que não o Estado-Membro de estabelecimento da empresa utilizadora. As empresas referidas no artigo 1.º, n.º 3, alínea c), devem assegurar aos trabalhadores destacados as condições aplicáveis, nos termos do artigo 5.º da Diretiva 2008/104/CE relativa ao trabalho temporário[[23]](#footnote-23), aos trabalhadores disponibilizados por agências de trabalho temporário estabelecidas no Estado-Membro onde é realizado o trabalho.*

### *O CESE considera que esta nova disposição não é necessária, uma vez que a Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores original já previa esta possibilidade no artigo 3.º, n.º 9. Os Estados-Membros podem prever que as empresas referidas no artigo 1.º, n.º 1, garantam aos trabalhadores, na aceção do artigo 13.º, alínea c), o benefício das condições aplicáveis aos trabalhadores temporários no Estado-Membro onde é realizado o trabalho. A maioria dos países de acolhimento já recorre à possibilidade de aplicar a Diretiva 2008/104/UE.*

### *O CESE considera que a Comissão deve manter as disposições atuais. É necessário ter em conta que as disposições da Diretiva 2008/104/UE são aplicáveis à situação nos diversos Estados*‑*Membros, ao passo que a Diretiva 96/71/CE é aplicável às atividades transfronteiriças. Este facto foi reconhecido pela própria Comissão no Relatório sobre a aplicação da Diretiva 2008/104/CE relativa ao trabalho temporário[[24]](#footnote-24).*

### *O CESE observa que o artigo 5.º da Diretiva 2008/104/UE é muito mais abrangente que o artigo 3.º, n.º 9, da Diretiva 96/71/CE e que, paradoxalmente, tal pode conduzir à aplicação de condições diferentes para o destacamento de trabalhadores nos termos do artigo 1.º, n.º 3, alíneas a) e b), e do artigo 1.º, n.º 3, alínea c), da legislação atual.*

# ***Qual deve ser o objetivo principal da Comissão***

## *A Comissão deve encorajar os Estados-Membros a transpor a Diretiva de Execução[[25]](#footnote-25), se ainda não o fizeram, e garantir que todos os Estados-Membros a aplicam adequadamente. Decorridos dois anos, a Comissão deve avaliar o seu impacto e determinar se as medidas adotadas levaram a uma aplicação e execução adequadas e eficazes, uma vez que estes são elementos fundamentais para proteger os direitos dos trabalhadores destacados e assegurar condições de concorrência equitativas para os prestadores de serviços.*

## *A Comissão deve fornecer uma análise aprofundada da situação nos diversos Estados‑Membros da UE, bem como informações quantitativas reais sobre os trabalhadores destacados e as formas de aplicar e executar a diretiva em vigor.*

## *A disponibilidade de dados fiáveis sobre trabalhadores destacados é uma condição indispensável para um verdadeiro debate sobre as suas características específicas e necessidade de proteção.*

## *Se a Comissão pretende garantir uma concorrência leal, os seus próximos passos devem centrar*‑*se no combate às práticas fraudulentas e na eliminação do fenómeno do trabalho ilegal, sobretudo o que resulta da utilização abusiva de «empresas de fachada».*

## *A Comissão deve acelerar a convergência económica e social na UE, garantindo simultaneamente uma mobilidade equitativa dos trabalhadores no âmbito da prestação transnacional de serviços.*

## *A introdução de um novo conceito como «remuneração» poderá suscitar questões tanto dos Estados-Membros representados no Conselho, como das empresas, na consulta pública. A Comissão deve levar a cabo uma análise socioeconómica aprofundada das consequências para os consumidores, as empresas e, de um modo geral, para a competitividade e o emprego na UE.*

## *A Comissão deve consultar os parceiros sociais, reconhecer a sua autonomia e respeitar as convenções coletivas pertinentes neste domínio.*

**Justificação**

A alteração visa propor uma reação equilibrada a esta proposta da Comissão, que deu azo a pontos de vista diferentes quer entre os Estados-Membros quer entre os parceiros sociais e as empresas. O que se pretende é reproduzir adequadamente esses pontos de vista divergentes de forma credível e equilibrada, salientando ao mesmo tempo os pontos em relação aos quais há consenso. O texto da alteração corresponde ao que foi apresentado pelos dois relatores à Secção SOC na sequência da 3.ª reunião do grupo de estudo e apresenta esse equilíbrio entre pontos de vista diferentes de uma forma mais adequada do que o texto alterado e adotado pela secção.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012 relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno («Regulamento IMI»), [JO L 159 de 28.5.2014, pp. 11-31](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:PT:HTML). [↑](#footnote-ref-1)
2. Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, [JO L 18 de 21.1.1997](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1997:018:SOM:PT:HTML). [↑](#footnote-ref-2)
3. [JO L 18 de 21.1.1997, pp. 1-6](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1997:018:SOM:PT:HTML). [↑](#footnote-ref-3)
4. COM(2010) 608 final/2. [↑](#footnote-ref-4)
5. O texto foi apresentado durante a Conferência sobre o destacamento de trabalhadores e os direitos dos trabalhadores, organizada pela Presidência espanhola da União Europeia, em 23 de março de 2010, em Oviedo. Os debates demonstraram uma vez mais a clivagem entre as opiniões das partes interessadas. [↑](#footnote-ref-5)
6. Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012 relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno («Regulamento IMI»), [JO L 159 de 28.5.2014, pp. 11-31](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:PT:HTML). [↑](#footnote-ref-6)
7. É necessário ter em conta que a situação varia de país para país e 0,7% é apenas um valor médio. O valor real varia entre 0,5% e 3,6%, e as consequências para os Estados-Membros são também diferentes. [↑](#footnote-ref-7)
8. Parecer do CESE sobre «Mobilidade laboral mais justa na UE», adotado em 27 de abril de 2016, [JO C 264 de 20.7.2016, pp. 11-18](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2016:264:SOM:PT:HTML). [↑](#footnote-ref-8)
9. Carta conjunta dos parceiros sociais europeus (CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP) ao Presidente Jean-Claude Juncker, 2 de março de 2016. [↑](#footnote-ref-9)
10. Protocolo n.º 2 aos Tratados relativo à aplicação dos princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade. [↑](#footnote-ref-10)
11. Ver a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e aos parlamentos nacionais sobre a Proposta de Diretiva que altera a Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores, no que respeita ao princípio da subsidiariedade, em conformidade com o Protocolo n.º 2, COM(2016) 505 final de 20 de julho de 2016. [↑](#footnote-ref-11)
12. Impact Assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services [Avaliação de impacto que acompanha a Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços], SWD(2016) 52 final de 8 de março de 2016. [↑](#footnote-ref-12)
13. Relatório da Eurofound intitulado «Posted workers in the European Union» [Trabalhadores destacados na União Europeia], Roberto Pedersini e Massimo Pallini, publicado em 2010. <http://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2010/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment.> [↑](#footnote-ref-13)
14. As conclusões preliminares de ambos os projetos de investigação foram apresentadas durante a conferência do Observatório do Mercado de Trabalho do CESE sobre o tema «Rumo a uma mobilidade laboral mais justa na UE», realizada em 28 de setembro de 2016. [↑](#footnote-ref-14)
15. Custos indiretos: custos de familiarização com os requisitos administrativos e as disposições regulamentares de outros Estados‑Membros, por exemplo, procedimentos de notificação, tradução de documentos, cooperação com as autoridades de inspeção. [↑](#footnote-ref-15)
16. Estes custos indiretos do trabalho transnacional podem ascender a 32%. Estes são alguns dos resultados preliminares de um estudo piloto sobre os custos laborais nos serviços transfronteiriços, realizado pelo Departamento de Economia e Administração Pública da Universidade de Economia de Cracóvia. Estes resultados foram apresentados durante a conferência do Observatório do Mercado de Trabalho do CESE sobre o tema «Rumo a uma mobilidade laboral mais justa na UE», realizada em 28 de setembro de 2016. [↑](#footnote-ref-16)
17. Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I), [JO L 177 de 4.7.2008, pp. 6-16](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32008R0593). [↑](#footnote-ref-17)
18. Parecer do Serviço Jurídico da Comissão – dossiê institucional 2016/0070 (COD) de 28 de maio de 2016. [↑](#footnote-ref-18)
19. Documento de trabalho dos serviços da Comissão SWD (2016) 52 final, p. 39; J. Pacolet e F. de Wispelaere, *Posting of Workers* [Destacamento de trabalhadores]. *Report on A1 portable document issued in 2014* [Destacamento de trabalhadores. Relatório sobre o documento portátil A1 emitido em 2014], dezembro de 2015. [↑](#footnote-ref-19)
20. Documento de trabalho dos serviços da Comissão, SWD (2016) 52 final, p. 39; L&R Sozialforschung, *Entwicklungen im Bereich des Lohndumpings* [Evolução no domínio do *dumping* salarial], maio de 2014. [↑](#footnote-ref-20)
21. Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social, [JO L 166 de 30.4.2004, pp. 1-123](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:166:SOM:PTHTML). [↑](#footnote-ref-21)
22. Artigo 12.º da Diretiva de Execução 2014/67/CE, relativo à responsabilidade na subcontratação. [↑](#footnote-ref-22)
23. Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário, [JO L 327 de 5.12.2008, pp. 9-14.](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32008L0104) [↑](#footnote-ref-23)
24. Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a aplicação da Diretiva 2008/104/CE relativa ao trabalho temporário, COM(2014) 176 final. [↑](#footnote-ref-24)
25. Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012 relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno («Regulamento IMI»), [JO L 159 de 28.5.2014, pp. 11-31](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:PT:HTML). [↑](#footnote-ref-25)