



PARECER DA UGT

SOBRE A PROPOSTA DE LEI Nº 55/XIII (2ª) QUE TRANSPÕE A DIRECTIVA 2014/67/EU RELATIVA AO DESTACAMENTO DE TRABALHADORES NO ÂMBITO DE UMA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

A UGT sempre considerou que a matéria do destacamento de trabalhadores assume uma importância central no quadro da livre circulação no seio da União Europeia, enquanto uma das vias pela qual se deverá visar que essa mesma circulação se verifique num quadro de equidade, dignidade do trabalho e de respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Nesse sentido, e não obstante a UGT acompanhar as reivindicações da Confederação Europeia de Sindicatos e da generalidade do movimento sindical no sentido de existir um aperfeiçoamento do quadro estabelecido pela Directiva 96/71/CE - de forma a garantir nomeadamente a abrangência de um maior número de trabalhadores, a determinação do que são reais situações de destacamento, a aplicação de um regime justo a tais situações e o pleno respeito pelo direito à negociação colectiva por parte dos sindicatos, o projecto de diploma que visa transpôr a chamada Directiva de Execução (Directiva 2014/67/UE) não deixa de constituir um passo importante para a garantia mais efectiva de direitos nas situações de destacamento e para a clarificação do que poderão ser verdadeiras situações de destacamento, independentemente de qualquer processo de revisão da Directiva de 1996.

Com efeito, e mesmo não tendo resolvido alguns problemas que continuam a subsistir no regime do destacamento, nomeadamente no que concerne à clarificação do núcleo essencial de condições de trabalho dos trabalhadores destacados e a inconsistências com a regulação em matéria de protecção social, a chamada Directiva de Execução não deixa de introduzir um conjunto de procedimentos e regras que visam harmonizar e melhorar a aplicação da Directiva 96/71/CE.

Assim, e à semelhança do que sucede com várias propostas de lei em matéria de livre circulação actualmente em discussão pública, a UGT saúda a iniciativa legislativa em apreço, não podendo porém deixar de lamentar o atraso significativo na transposição da supramencionada Directiva, cujo prazo de concretização terminou a 18 de Junho de 2016.

Diga-se aliás que esta preocupação não pode deixar de estender aos processos de transposição de normativos comunitários de uma forma mais transversal, atendendo a que os atrasos verificados se vêm agravando, situação que importa reverter.

Por outro lado, devemos aqui reiterar uma nota relativa à forma como é realizada a generalidade das transposições, com o texto do diploma a ser pouco mais que mera adaptação do texto inicial para a situação portuguesa, sem que se avance no sentido de garantir desde logo a adopção de medidas e procedimentos concretos que dêem plena execução ao espírito do texto comunitário ou que se garanta uma mais adequada articulação com o restante normativo conexo.

Tal parece-nos aliás tão mais necessário se atendermos a que estamos perante uma Directiva de Execução, a qual tem por objectivo primordial a concretização de mecanismos e instrumentos que garantam uma maior efectividade de outro normativo.

Sem prejuízo das notas acima realizadas, e que exigem uma reflexão futura mais profunda sobre as medidas e procedimentos a implementar, e não deixando de compreender os constrangimentos temporais existentes em virtude do atraso do presente processo de transposição, a UGT considera ainda assim que a proposta agora em apreço carece ainda de aperfeiçoamentos vários.

Assim, uma primeira nota deve ir desde logo para o artigo 4º, relativo à verificação de situações de destacamento.

Com efeito, o texto proposto parece ficar aquém do desejado, não aproveitando sequer o espaço que é garantido aos Estados-membros para estabelecer procedimentos e critérios de aferição da existência de verdadeiras situações de destacamento.

O texto não apenas não se reporta, como se verifica no artigo 4º da Directiva a ser transposta, à necessidade de realizar uma avaliação global de todos os elementos factuais que possam ser relevantes, como se limita a elencar, ainda que a título exemplificativo, os elementos já referidos no normativo comunitário.

Importaria assim porventura ir mais longe, elencando elementos adicionais, dos quais o que será eventualmente mais relevante será o tempo de duração da relação de trabalho no país de origem em momento anterior ao destacamento, o qual se nos afigura fundamental para averiguar da existência de uma eventual utilização abusiva desta figura.

No que se refere ao artigo 5º (Acesso a informação), a UGT não pode deixar de considerar que o mesmo se nos afigura desajustado para garantir uma informação adequada aos trabalhadores, sobretudo no que concerne à aplicação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT).

Assim, não deverá estar apenas consagrada a articulação com os parceiros sociais nesta matéria (nº 4 do artigo 5º) mas conferido *ab initio* o direito de acesso à informação sobre o IRCT aplicável.

Estas são questões que se nos afiguram tão mais centrais se atendermos às problemáticas relativas à aplicação da Directiva 96/71/CE no que concerne à negociação colectiva, que têm assumido na prática uma especial relevância.

Assim, deverão ser estudados meios de disponibilização dessa informação que não apenas a utilização de um sítio oficial, o que obrigará a uma análise posterior da melhor forma de proceder à mesma, processo em que se nos afigurará fundamental assegurar um adequado envolvimento dos parceiros sociais.

Mais se diga que tal será igualmente necessário no quadro do artigo 10º (inspecções), sendo que este artigo é omissivo quanto ao quadro de uma cooperação mais estreita a estabelecer nesta matéria entre a ACT e os parceiros sociais.

Por outro lado, e ainda no que concerne ao nº 4 do artigo 5º, deve ser recordado que o texto da directiva (nº 4 do artigo 5º do texto comunitário) apenas se refere em especial às matérias que estão elencadas no projecto de lei em análise, o qual deveria ir mais longe, parecendo-nos que nos deveremos aproximar de um regime de prestação de informação aos trabalhadores que garanta, no mínimo, informação sobre todos os elementos constantes do artigo 7º do Código do Trabalho.

Uma nota deve ir igualmente para o Capítulo relativo à matéria da Cooperação Administrativa (artigos 6º a 8º), o qual nos parece que irá carecer de um maior aprofundamento, eventual regulamentação e de trabalho posterior.

Com efeito, não deve ser esquecido que a Directiva estabelece um quadro para a criação de medidas de acompanhamento (no seu artigo 8º), o qual não poderá deixar de conhecer a necessária participação dos parceiros sociais, nomeadamente no que concerne às matérias de carácter mais sectorial e resultantes da negociação colectiva.

Mesmo não sendo objecto de regulação específica no presente diploma, parece-nos que o mesmo não deveria deixar de conter o quadro global em que se deverão desenvolver tais medidas de acompanhamento.

O artigo 9º (Medidas de controlo) parece-nos igualmente carecer de aperfeiçoamento, de forma a garantir a efectiva finalidade que está subjacente ao artigo 9º da Directiva de Execução.

Assim, parece-nos que o quadro a estabelecer não deverá ser fechado, antes devendo contemplar desde já a possibilidade de estabelecer medidas de controlo adicionais que se venham a afigurar necessárias.

No que concerne ao artigo 11º (defesa dos direitos), o mesmo suscita uma questão de fundo.

Com efeito, não deve ser esquecido que, no quadro da Directiva que se encontra a ser transposta o que está, em primeira linha, em causa são os direitos dos trabalhadores cidadãos dos Estados-membros, não devendo e não podendo ser esquecido o papel específico que a nossa Constituição e demais legislação confere aos sindicatos nesta matéria.

Tal papel específico deverá ser espelhado neste artigo, articulando-o nomeadamente com o Código de Processo do Trabalho, e assume especial importância numa matéria central no quadro dos destacamentos, que é a da protecção conferida pela negociação colectiva.

O artigo 12º (Responsabilidade na subcontratação) estabelece um regime de responsabilidade solidária que não se distancia do quadro de mínimos estabelecido no artigo 12º da Directiva, traduzindo-se numa opção restritiva por parte do legislador, sobretudo quando o próprio texto comunitário (nº 4 do artigo 12º) permite aos Estados-membros, dentro de certos limites, estabelecer um regime de responsabilidade mais ambicioso quanto ao seu âmbito e extensão.

A UGT sempre considerou que os mecanismos de responsabilidade solidária constituem um instrumento eficaz no combate a práticas abusivas e para a salvaguarda dos direitos dos

trabalhadores, sobretudo aqueles que se encontram numa situação de particular vulnerabilidade, conforme se verifica com os trabalhadores destacados.

Nesse sentido, parece-nos que o regime a estabelecer deveria ser mais ambicioso, abrangendo não apenas o contratante directo mas um maior número de elementos da cadeia de contratação, bem como não se cingir às matérias retributivas.

07-03-2017