

**A DIFÍCIL CONCILIAÇÃO DO PRINCÍPIO DA LIVRE
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS COM O REFORÇO
DA CONTRATAÇÃO COLETIVA NA REVISÃO
DA DIRETIVA 96/71/CE, RELATIVA
AO DESTACAMENTO DE TRABALHADORES**

SÓNIA DE CARVALHO

I. INTRODUÇÃO

A contratação coletiva, que sempre assumiu relevância no regime do destacamento de trabalhadores, no âmbito de uma prestação de serviços, previsto na Diretiva 96/71/CE, é reforçada na Diretiva (UE) 2018/957/UE¹.

A regulação do destacamento de trabalhadores, através da Diretiva 96/71/CE, bem como a revisão da Diretiva têm como propósito combater o *dumping* social resultante da aplicação aos trabalhadores destacados das condições menos favoráveis da legislação do país de origem.

O destacamento de trabalhadores para outros Estados-membros para a prestação temporária de serviços, no âmbito da construção do mercado interno, escorada no princípio da livre prestação de serviços afirmado no art. 56º do TFUE (art. 49º TCE), reclamou a existência de regras relativamente à lei aplicável aos trabalhadores destacados².

1. No Programa de Trabalho de 2016 é referido como objetivo para a revisão da Diretiva o combate "das práticas desleais que conduzem ao *dumping* social e à fuga de cérebros, assegurando que o mesmo trabalho no mesmo lugar é recompensado por uma mesma remuneração". Cfr. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/cwp_2016_pt.pdf. Esta ideia é reforçada nas Orientações Políticas do Presidente Juncker, disponíveis em https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/juncker-political-guidelines-speech_pt.pdf.

A Diretiva (UE)2018/957/UE teve origem na 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 apresentada pela Comissão Europeia, COM(2016) 128 final, 2016/0070(COD) no dia 8 de Março de 2016, no cumprimento das Orientações Políticas e do Programa de Trabalho para 2016, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016P-C0128&qid=1543780115255&from=PT>.

2. Sobre o princípio da livre prestação de serviços, cfr. Gorjão-Henriques, *Direito da União*, 7ª Ed., Almedina, 2014, pp. 579 e ss.

De acordo com dados disponibilizados pela Comissão Europeia, o número de trabalhadores destacados na UE aumentou quase 41 % entre 2010 e 2015. Em 2015, havia 2,05 milhões de trabalhadores destacados na UE, comparativamente aos 1,3 milhões registados em 2010 e aos 1,7 milhões de 2013. Cfr. *Ficha Informativa relativa à Revisão da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores*, disponível em: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_pt.htm. Em 2015, registou-se assim um aumento de 7% em relação a 2014. O destacamento de trabalhadores é particularmente elevado no setor da construção, destacando-se a Bélgica, Alemanha e França, como países de

A análise do art. 6º, nº 2, al. a), da Convenção de Roma de 1980, aplicável aos contratos celebrados até ao dia 17 de Dezembro de 2009, bem como do art. 8º, nº 2, do Regulamento CE nº 593/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Regulamento Roma I), aplicável aos contratos celebrados a partir de 17 de Dezembro de 2009, leva-nos a concluir que, na ausência de escolha de lei aplicável, o contrato de trabalho será regulado pela *lex loci foris*, ou seja, a lei do local onde habitualmente é prestada a atividade do trabalhador, ainda que temporariamente este esteja a exercer atividade noutro país³.

Isso significa que o destacamento de trabalhadores, entendido como a prestação temporária de atividade pelo trabalhador num Estado diferente daquele em que habitualmente trabalha, não afasta a aplicação da lei do país de origem.

A aplicação da lei do país de origem, sempre que previsse condições menos favoráveis do que as existentes no país de acolhimento, poderia conduzir a um *dumping social* e a uma distorção das regras da concorrência, permitindo que as empresas oriundas de países onde a mão-de-obra é mais barata apresentassem preços mais competitivos relativamente às empresas nacionais, cujos custos com o pessoal se mostravam mais elevados por força da lei nacional⁴.

acolhimento, Polónia, Alemanha, Eslovénia, como países de origem. Cfr. *Posting of workers Report on A1 portable documents issued in 2015*, 22/02/2017), Catalog N. :KE-04-17-164-EN-N, disponível em: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7980&furtherPubs=yes>.

3. O art. 8º do Regulamento de Roma I, numa fórmula um pouco ambígua imputável à tradução para português, refere que o país onde habitualmente o trabalhador preste o seu trabalho não muda quando o trabalhador estiver temporariamente empregado noutro país. Tendo por referência a fórmula utilizada no art. 6º, nº 1, al. a), da Convenção de Roma de 1980, no qual consta "o trabalhador temporariamente destacado para outro país", esta alusão ao trabalhador "empregado noutro país" parece-nos juridicamente menos correta para traduzir a ideia de destacamento, uma vez que o trabalhador continua vinculado ao contrato de trabalho celebrado com a entidade patronal sediada no país de origem, apenas prestando, em execução desse contrato, atividade noutro país. Não se trata, por isso, da celebração de contrato de trabalho noutro país, como parece sugerir o art. 8º. Ambas as convenções, em homenagem ao princípio da autonomia privada, preveem a possibilidade de o contrato de trabalho ser regulado pela lei escolhida pelas partes. No entanto, a lei escolhida não pode afastar as normas imperativas da lei que seria aplicável, na falta de escolha, destinadas a tutelar o trabalhador, entre as quais se inserem as normas referentes à cessação do contrato de trabalho, bem como as referentes à responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho. Cfr. Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 8ª Ed., Almedina, 2017, p. 270, a propósito do carácter imperativo no ordenamento português destas matérias, com referência na nota 527 à jurisprudência.

4. Esta diferença, em termos de tabela salarial, é notória quando comparamos a retribuição mensal de um servente, prevista no Contrato Coletivo entre a AECOPS – Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a FETESE – Federação dos Sindicatos da

É neste conte
o *dumping social*
que, sem prejud
(art. 56º do TFU
previstos na lei

O destacam
temporária pel
tado onde habi
da Diretiva que
entre a empres

Indústria e Servi
nº 28, de 29 de j
Bélgica, no valor
em file:///C:/Use
Em face do exp
um trabalhador c
a auferir o salari
a 19.319€/40 hc
ainda direito a o
aplicação geral a
desfavoráveis; s
Ficha Informativ

5. A Diretiva 96/
lecionadas num Est
termos do nº 3,
expressa, no nº
A Diretiva, no er
num Estado que
1º, que estas er
lecionadas num Est
de trabalhadores
Comercial - Dir

6. Esta perspet

É neste contexto que a Diretiva 96/71/CE, orientada pelo propósito de prevenir o *dumping* social e o falseamento da concorrência, procurou estabelecer um regime que, sem prejudicar a livre prestação de serviços, tutelada no art. 49º do Tratado (art. 56º do TFUE), promovesse a concorrência sã e os direitos dos trabalhadores, previstos na lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva.

II. O DESTACAMENTO DE TRABALHADORES NA DIRETIVA 96/71/CE DEPOIS DA DIRETIVA (UE) 2018/957

O destacamento, para efeitos da Diretiva, corresponde à prestação de serviços temporária pelo trabalhador no território de um Estado-membro diferente do Estado onde habitualmente exerce a sua actividade⁵, sendo exigido para a aplicação da Diretiva que, durante o período de destacamento, subsista um vínculo laboral entre a empresa destacadora e o trabalhador destacado⁶.

Indústria e Serviços, Publicado no BTE nº 26, de 15 de julho de 2017, com as alterações do BTE nº 28, de 29 de julho de 2018, no valor de €581,00, com a retribuição mensal de um servente na Bélgica, no valor de €2239,04, prevista no *Joint Committee for Construction* (JC 124), disponível em file:///C:/Users/Utilizador/Downloads/124EN201601%20(3).pdf.

Em face do exposto, compreende-se que a Comissão, na Ficha Informativa, dê como exemplo um trabalhador destacado para o setor da construção na Bélgica, o qual, para além de ter direito a auferir o salário mínimo correspondente à sua categoria profissional, que pode ir de 13.379€ a 19.319€/40 horas semanais, que atualmente é de 13.994 a 20.207/40 horas semanais, tem ainda direito a outras parcelas que integram a remuneração previstas na convenção coletiva de aplicação geral ao setor da construção, nomeadamente, o subsídio por condições meteorológicas desfavoráveis; subsídio de deslocação; subsídio de desgaste de ferramentas, entre outros. Cfr. *Ficha Informativa relativa à Revisão da Directiva relativa ao destacamento de trabalhadores*, cit.

5. A Diretiva 96/71/CE começa por definir no nº 1 do art. 1º que é aplicável às empresas estabelecidas num Estado-membro que, no âmbito de uma prestação transnacional de serviços e nos termos do nº 3, destaquem trabalhadores para o território de um Estado-membro, com a exclusão expressa, no nº 2, das empresas da marinha mercante no que se refere ao pessoal navegante. A Diretiva, no entanto, abrange igualmente trabalhadores contratados por empresas estabelecidas num Estado que não seja um Estado-membro, como resulta da proibição, afirmada no nº 4 do art. 1º, que estas empresas beneficiem de um tratamento mais favorável do que as empresas estabelecidas num Estado-membro. Neste sentido, Dário de Moura Vicente, "Destacamento internacional de trabalhadores", in *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raul Ventura - Volume II - Direito Comercial - Direito do Trabalho - Vária*, Coimbra Editora, 2003, p. 795.

6. Esta perspetiva é bastante próxima da adoptada no art. 6º do CT2009.

Importa, igualmente, salientar que a Diretiva assume uma perspectiva unilateral, porquanto só abrange os trabalhadores que são destacados para um dos Estados-membros, sem curar de regular o destacamento de trabalhadores contratados pelas empresas nacionais que são destacados para outros países⁷.

A Diretiva, nos termos do nº 3 do art. 1º, abrange os destacamentos: a) no âmbito de um contrato celebrado entre a empresa destacadora e o destinatário da prestação de serviços que trabalha nesse Estado-membro; b) para um estabelecimento ou uma empresa do grupo situados num Estado-membro; c) de empresa de trabalho temporário ou agência de colocação que põe um trabalhador à disposição, um trabalhador de uma empresa utilizadora estabelecida no território de um Estado-membro ou que nele exerça a sua actividade⁸.

Ora, a propósito do destacamento dos trabalhadores temporários, um dos desideratos assumidos pela Comissão foi estender o princípio da igualdade de tratamento relativamente aos trabalhadores locais recrutados por agências de trabalho temporário aos trabalhadores destacados por agências de trabalho temporário⁹.

7. Esta era uma das principais críticas à Lei nº 9/2000, de 15 de Junho, que transpôs a Diretiva, dada a probabilidade de, sendo o destacamento de trabalhadores contratados por empresas situadas no território nacional para outros estados a situação mais comum, serem submetidos aos tribunais portugueses litígios que envolvem o destacamento de trabalhadores portugueses. Nesse sentido, Dário Moura Vicente, "*Destacamento internacional de trabalhadores*", cit., p. 804. O Código do Trabalho de 2003, no art. 8º, colmatou esta lacuna, regulando o destacamento do trabalhador nacional que é destacado para prestar a sua actividade noutro Estado, prevendo nos arts. 6º e 7º o regime aplicável aos trabalhadores que vêm destacados para Portugal. O que se mantém no actual Código do Trabalho de 2009.

A este propósito acrescenta-se que, tal como dá nota Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, cit., p. 276, o legislador não delimita o regime jurídico do destacamento de trabalhadores para Portugal a relações laborais celebradas e executadas em países comunitários, abrangendo trabalhadores oriundos de Estados terceiros.

8. Atendemos à redação do art. 1º, depois de alterada pela Diretiva (UE) 2018/957.

9. Pese embora o art. 5º da Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de Novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário, imponha, em obediência ao princípio da igualdade, que os trabalhadores contratados por uma agência de trabalho temporário beneficiem das condições fundamentais de trabalho e emprego aplicáveis aos restantes trabalhadores do utilizador, a Diretiva não exige que os trabalhadores destacados por uma agência de trabalho temporário de outro Estado-membro beneficiem das condições aplicáveis aos trabalhadores temporários no Estado-membro onde é efetuado o trabalho.

Todavia, a Diretiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de Junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, alterou a alínea c), que até aqui referia: c) Destacar, na qualidade de empresa de trabalho temporário ou de empresa que põe um trabalhador à disposição, um

Por esse mo
96/71/CE, que
de trabalho te
alínea c), que
e emprego apli
mento Europeu
por empresas
executado o tr

A Diretiva
matéria de ren
de trabalho te
lhadores poste
trabalho temp
o território de
de serviços¹⁰.

A principal
matéria de rei
estabelecidas

trabalhador para
que nele exerça
relação de traba
põe o trabalhado
agência de coloc
território de um
de destacament
temporário ou a
posto à disposiç
agência de coloc
transnacional de
um Estado-Mem
de trabalho tem
o trabalhador se
temporário ou p
ra-se que a em
refere o nº 1, d
Diretiva 2014/6
informe atempo
posto o trabalh

10. Cfr. Consid

Por esse motivo, a Diretiva (UE) 2018/957 aditou o 1-B ao art. 3º da Diretiva 96/71/CE, que estabelece que os Estados-Membros devem impor às empresas de trabalho temporário ou agências de colocação, referidas no art. 1º, nº 3, alínea c), que garantam aos trabalhadores destacados as condições de trabalho e emprego aplicáveis, nos termos do art. 5º da Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, aos trabalhadores temporários disponibilizados por empresas de trabalho temporário estabelecidas no Estado-Membro onde é executado o trabalho.

A Diretiva (UE) 2018/957 pretende garantir a igualdade de tratamento em matéria de remuneração também para os trabalhadores destacados por agências de trabalho temporário, dado que a experiência tem demonstrado que os trabalhadores postos à disposição de uma empresa utilizadora por uma empresa de trabalho temporário ou uma agência de colocação são por vezes enviados para o território de outro Estado-Membro no âmbito de uma prestação transnacional de serviços¹⁰.

A principal alteração, todavia, diz respeito à aplicação das mesmas regras em matéria de remuneração em vigor no Estado-Membro de acolhimento, tal como estabelecidas por lei ou por convenções coletivas de aplicação geral, garantindo

trabalhador para uma empresa utilizadora estabelecida no território de um Estado-membro ou que nele exerça a sua actividade, desde que durante o período de destacamento exista uma relação de trabalho entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou a empresa que põe o trabalhador à disposição para "Pôr, na qualidade de empresa de trabalho temporário ou de agência de colocação, um trabalhador à disposição de uma empresa utilizadora estabelecida no território de um Estado-Membro ou que nele exerça a sua actividade, desde que durante o período de destacamento exista uma relação de trabalho entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou a agência de colocação", aditando ainda que "Caso um trabalhador que tenha sido posto à disposição de uma empresa utilizadora por uma empresa de trabalho temporário ou uma agência de colocação a que se refere a alínea c) deva executar um trabalho no âmbito da prestação transnacional de serviços, na aceção das alíneas a), b) ou c), assegurada pela empresa utilizadora um Estado-Membro diferente daquele onde o trabalhador habitualmente trabalha para a empresa de trabalho temporário ou a agência de colocação ou para a empresa utilizadora, considera-se que o trabalhador se encontra destacado no território desse Estado-Membro pela empresa de trabalho temporário ou pela agência de colocação com a qual ele tem uma relação de trabalho. Considera-se que a empresa de trabalho temporário ou a agência de colocação é uma empresa a que se refere o nº 1, devendo cumprir integralmente as disposições aplicáveis da presente diretiva e da Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho", exigindo que a empresa utilizadora informe atempadamente a empresa de trabalho temporário ou a agência de colocação que tenha posto o trabalhador à disposição antes do início do trabalho.

10. Cfr. Considerando 13.

que os trabalhadores destacados e trabalhadores locais estarão sujeitos às mesmas regras em matéria de remuneração¹¹.

Neste sentido, a Diretiva 96/71/CE, depois de alterada pela Diretiva (UE) 2018/957, estabelece que, independentemente da nacionalidade, são aplicáveis aos trabalhadores destacados para prestar trabalho em território de um país da União Europeia, por uma empresa estabelecida noutro Estado, as condições de trabalho e de emprego relativas a matérias como: a) os períodos máximos de trabalho e períodos mínimos de descanso; b) a duração mínima das férias anuais remuneradas; c) as remunerações salariais mínimas, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias¹², d) as condições de disponibilização dos trabalhadores, nomeadamente por empresas de trabalho temporário; e) a segurança, saúde e higiene no trabalho; f) medidas de proteção aplicáveis às condições de trabalho e emprego das mulheres grávidas e das puérperas, das crianças e dos jovens; g) igualdade de tratamento entre homens e mulheres, bem como outras disposições em matéria de não discriminação; h) Condições de alojamento dos trabalhadores caso o empregador disponibilize alojamento aos trabalhadores afastados do seu local de trabalho habitual; i) Subsídios e abonos ou reembolsos de despesas para cobrir as despesas de viagem, de alimentação e de alojamento para os trabalhadores longe do seu domicílio por motivos profissionais¹³.

11. Cfr. *Ficha Informativa relativa à Revisão da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores*, cit.

12. Nos termos da nova redacção do nº 7 do art. 3º da Diretiva, considera-se que fazem parte do salário mínimo os subsídios e abonos inerentes ao destacamento que não tenham sido pagos a título de reembolso das despesas efetivamente efetuadas por força do destacamento, como as despesas de viagem, de alojamento ou de alimentação. Caso as condições de trabalho e emprego aplicáveis à relação de trabalho não determinem se os elementos do subsídio e abono inerente ao destacamento são pagos a título de reembolso de despesas efetivamente efetuadas por força do destacamento ou fazem parte da remuneração, ou, se o fizerem, caso não determinem quais os elementos que são pagos a um ou a outro título, considera-se então a totalidade dos subsídios e abonos como tendo sido paga a título de reembolso de despesas.

13. Houve um alargamento das matérias elencadas, tendo em conta a redacção do art. 3º, nº 1, da 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 – COM(2016)128, cit.
O art. 6º do CT2009 inclui, como dá nota Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, cit., p. 277, de forma inovadora, a segurança no emprego, o que, dado o carácter garantístico e protetor do *Direito do Trabalho*, pode beneficiar o trabalhador destacado, em face da lei do país de origem. Para além dos evidentes motivos de ordem económica que estão subjacentes à inclusão destas matérias, destacam-se preocupações com a tutela do trabalhador, nomeadamente, a aplicação

Nos termos d
condições de tra
ou administrativa
aplicação geral c
8, numa perspet
a atividades ass

A Diretiva p
imperativas rela
entidades patro
mente no territó

A aplicação,
vas ou decisões
significado, con
os trabalhadore
por convenções

O setor da c
resulta do facto
alíneas b) e c) d
de um bem, que
indispensáveis p
pelos trabalhad

de medidas de pro
puérperas, das cri
Romano Martinez,

14. São considera
para efeitos da Dir
ao sector ou à pr
art. 3º, nº 8).

15. Cfr. Considera
Como dá nota Dá
a duração e a nat
do art. 3º, nºs 2 e

16. Cfr. *Ficha Infor*

Nos termos do art. 3º, nº 1, depois de alterado pela Diretiva (UE) 2018/957, estas condições de trabalho estão previstas em disposições legislativas, regulamentares ou administrativas ou por convenções coletivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral ou que de outro modo sejam aplicadas em conformidade com o nº 8, numa perspetiva mais ampla, que deixou de se limitar às convenções referentes a atividades associadas à construção civil, referidas no anexo¹⁴.

A Diretiva pretende, assim, promover a aplicação de um núcleo de regras imperativas relativas à proteção mínima a observar no país de acolhimento pelas entidades patronais que destaquem trabalhadores para trabalharem temporariamente no território do Estado-membro onde os serviços são prestados¹⁵.

A aplicação, até aqui limitada ao setor da construção, das convenções coletivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral, assume agora particular significado, concretizando o desiderato da Comissão em tornar obrigatórias para os trabalhadores destacados em todos os setores económicos as regras previstas por convenções coletivas de aplicação geral¹⁶.

O setor da construção continua, todavia, a merecer particular atenção, como resulta do facto de a exceção prevista no nº 2 ser referente à não aplicação das alíneas b) e c) do nº 1 aos trabalhos de montagem inicial e/ou de primeira instalação de um bem, que sejam parte integrante de um contrato de fornecimento de bens, indispensáveis para a entrada em funcionamento do bem fornecido e executado pelos trabalhadores qualificados e/ou especializados da empresa fornecedora,

de medidas de proteção referentes às condições de trabalho e emprego das mulheres grávidas e puérperas, das crianças e dos jovens. Nesse sentido, a propósito do art. 6º do CT2009, cfr. Pedro Romano Martínez, *Direito do Trabalho*, cit., p. 277.

14. São consideradas convenções coletivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral, para efeitos da Diretiva, "aquelas que devem ser cumpridas por todas as empresas pertencentes ao sector ou à profissão em causa e abrangidas pelo seu âmbito de aplicação territorial" (cfr. art. 3º, nº 8).

15. Cfr. Considerandos 13 e 14.

Como dá nota Dário Moura Vicente, "Destacamento internacional de trabalhadores", cit., p. 795, a duração e a natureza podem conduzir a desvios no regime da Diretiva, como resulta da análise do art. 3º, nºs 2 a 5.

16. Cfr. *Ficha Informativa relativa à Revisão da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores*, cit.

quando a duração do destacamento não for superior a oito dias, às atividades de construção referidas no anexo¹⁷.

Na verdade, este é o setor onde o destacamento de trabalhadores é mais comum e onde é mais provável a aplicação de condições de trabalho mais desfavoráveis aos trabalhadores no país de origem, porquanto se trata de uma atividade habitualmente desenvolvida nos países mais pobres da União Europeia, que, assim, oferecem aos trabalhadores condições inferiores, facilitando o falseamento das regras da concorrência¹⁸.

Não é, por isso, de estranhar que até à revisão da Diretiva o núcleo duro de normas aplicáveis aos trabalhadores destacados contemplasse as disposições previstas nas convenções coletivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral que digam respeito às atividades referidas no anexo.

A contratação coletiva, na União Europeia, é considerada como um relevante instrumento de desenvolvimento do regime legal laboral, a que é entregue a regulação de várias matérias omissas na lei¹⁹.

A Diretiva ressalva, todavia, no nº 8, que os Estados-membros, na ausência de um sistema de declaração de aplicação geral de convenções coletivas ou de decisões arbitrais, podem, se assim o entenderem, impor a observância, nas matérias

17. A Diretiva 2018/957 veio clarificar que as atividades a que se refere o art. 3º, nº 2, abrangem todas as atividades no domínio da construção que visem a realização, reparação, manutenção, alteração ou eliminação de construções.

18. Conforme foi divulgado pela Comissão Europeia, o setor da construção representa, por si só, 41,5 % do número total de destacamentos, ainda que se trate também de uma prática significativa na indústria transformadora (24,6 %), na educação, nos serviços de saúde e ação social (14,2 %) e nos serviços às empresas (10,4 %). Cfr. *Ficha Informativa relativa à Revisão da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores*, cit.

19. A importância da contratação coletiva no Direito da União Europeia está bem patente na possibilidade de transposição de diretiva ou acordo europeu através da contratação coletiva a nível nacional, nos termos do art. 153º, nº 3, do TFUE, bem como na conclusão, por iniciativa negociada dos parceiros sociais, de um acordo que pode adquirir o valor de Diretiva, com base em decisão adotada pelo Conselho, sob proposta da Comissão, prevista nos arts. 154º e 155º do TFUE. Cfr. Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 16ª Ed., Almedina, 2012, p. 72. Como exemplo, destacamos a Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP, relativo a contratos de trabalho a termo, ou a Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES. Infelizmente, no nosso país, a contratação coletiva tem estado mergulhada, nos últimos anos, num marasmo que pouco tem contribuído para o desenvolvimento do ordenamento jurídico-laboral.

referidas no nº 1 do produzam um efeito ao setor ou à profis aplicação territorial de parceiros sociais o território nacional.

Esta faculdade, t essas empresas de Diretiva, exige que atividade ou no setr tram no que diz res 1 do art. 3º, e, se e emprego a garanti meses, nos termos obrigações com os

Este núcleo de princípio do tratame condições de empre do art. 3º, nº 7.

20. O novo nº 1º-A do i a 12 meses, os Estados de trabalho, as empres tratamento, aos trabalh de trabalho e emprego i prego aplicáveis que se resultantes de disposiç coletivas ou decisões arl em conformidade com i

21. No Acórdão do Trib Lda (C-49/98), Portuga (C-71/98) contra Urlaub C-50/98, C-52/98 a C-5 ECLI:EU:C:2001:564, p Alemanha para contrib violava o princípio da liv matéria de férias pagas serviços no setor da co as empresas estabelecd respeita aos seus traba

referidas no nº 1 do art. 3º, das 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.

Esta faculdade, todavia, está dependente da igualdade de tratamento entre essas empresas destacadoras e empresas nacionais, o que, para efeitos da Diretiva, exige que as empresas nacionais se encontrem sujeitas, no local de atividade ou no setor em causa, às mesmas obrigações que aquelas se encontram no que diz respeito às matérias enumeradas no primeiro parágrafo do nº 1 do art. 3º, e, se for aplicável, no que diz respeito às condições de trabalho e emprego a garantir aos trabalhadores destacados por período superior a 12 meses, nos termos do nº 1-A do art. 3º²⁰, e que devam cumprir essas mesmas obrigações com os mesmos efeitos²¹.

Este núcleo de proteção mínima no país de acolhimento, por respeito ao princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, não obsta à aplicação de condições de emprego e trabalho mais favoráveis aos trabalhadores, nos termos do art. 3º, nº 7.

20. O novo nº 1º-A do art. 3º dispõe que, caso a duração efetiva do destacamento seja superior a 12 meses, os Estados-Membros assegurem que, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, as empresas a que se refere o art. 1º, nº 1, garantam, com base na igualdade de tratamento, aos trabalhadores destacados no seu território, a aplicação, para além das condições de trabalho e emprego referidas no nº 1 do presente artigo, todas as condições de trabalho e emprego aplicáveis que sejam fixadas no território do Estado-Membro onde o trabalho for executado resultantes de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas e/ou por convenções coletivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral ou que de outro modo sejam aplicadas em conformidade com o nº 8.

21. No Acórdão do Tribunal de Justiça de 25.10.2001, Finalarte, Sociedade de Construção Civil Lda (C-49/98), Portugalia Construções Lda (C-70/98) e Engil, Sociedade de Construção Civil, SA (C-71/98) contra *Urlaubs und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft*, Processos apensos C-49/98, C-50/98, C-52/98 a C-54/98 e C-68/98 a C-71/98, Colectânea de Jurisprudência 2001, I-07831, ECLI:EU:C:2001:564, perante a exigência às empresas que destacavam trabalhadores para a Alemanha para contribuírem para o sistema de caixas de férias alemão, o tribunal decidiu que violava o princípio da livre prestação de serviços a aplicação do regime de um Estado-membro em matéria de férias pagas a todas as empresas estabelecidas noutros Estados-membros que prestem serviços no setor da construção civil no território do primeiro Estado-membro quando nem todas as empresas estabelecidas no primeiro Estado-membro estão sujeitas ao referido regime no que respeita aos seus trabalhadores ocupados no mesmo setor.

O n.º 10 do art. 3.º admite ainda que os Estados-Membros apliquem às empresas nacionais e às empresas de outros Estados-Membros, com base na igualdade de tratamento, condições de trabalho e emprego relativas a matérias que não as referidas no n.º 1, primeiro parágrafo, na medida em que se trate de disposições de ordem pública²².

Esta norma, ao criar condições para a aplicação de normas injuntivas do direito interno, para além das matérias elencadas no art. 3.º, n.º 1, tem viabilizado, como resulta da jurisprudência do TJUE, em alguns casos, a criação de restrições à livre prestação de serviços, consagrado no atual art. 56.º do TFUE, prosseguindo um escopo protecionista das empresas nacionais²³.

O Tribunal de Justiça, nesse sentido, tem exigido, de forma constante e pacífica, que a aplicação das regulamentações nacionais de um Estado-membro aos prestadores estabelecidos noutros Estados-membros deve ser adequada para garantir a realização do objetivo que as mesmas prosseguem e não ultrapassar o necessário para atingir esse objetivo, clarificando que o art. 3.º, n.º 10, da Diretiva admite que os Estados-membros a imponham, no respeito pelo Tratado e de forma não discriminatória, às empresas que destacam trabalhadores para o seu território, condições de trabalho e de emprego em matérias diferentes das referidas no primeiro parágrafo do n.º 1 deste artigo, desde que se trate de disposições de ordem pública²⁴.

Com efeito, a aplicação das normas de Direito interno a matérias que não constam do núcleo mínimo, previsto no art. 3.º, n.º 1, pode impor custos tão elevados que dissuadam as empresas destacadoras de prestarem serviços noutros Estados-membros, criando condições concorrenciais desiguais a favor das empresas nacionais.

22. Foi suprimida a referência às condições de trabalho e emprego fixadas nas convenções coletivas ou decisões arbitrais na aceção do n.º 8, relativas a atividades não previstas no anexo, porquanto estas já são aplicáveis nos termos do art. 3.º, n.º 1.

23. Cfr., nesse sentido, Acórdão do Tribunal de Justiça de 23.11.1999, Processos penais contra Jean-Claude Arblade e Arblade & Fils SARL (C-369/96) e Bernard Leloup, Serge Leloup e Sofrage SARL (C-376/96), Processos apensos C-369/96 e C-376/96, *Colectânea de Jurisprudência*, 1999 I-08453, ECLI:EU:C:1999:575, e o Acórdão do Tribunal de Justiça, de 19.06.2008, Comissão das Comunidades Europeias contra Grão-Ducado do Luxemburgo, Processo C-319/06, *Colectânea de Jurisprudência*, 2008 I-04323, ECLI:EU:C:2008:350.

24. Acórdão do Tribunal de Justiça de 23.11.1999 Arblade, item 35, e o Acórdão do Tribunal de Justiça de 19.06.2008, Comissão contra Grão-Ducado do Luxemburgo, item 27.

Também a suj
coletivas referen
mesmos resultad

Por esse mot
n.º 10, da Direti
define de forma
pode impor a su
território, este d

Neste sentid
procederem à ac
à evolução do cu
estava abrangida
uma que vez qu
disposição da di

Também per
de obras pública
tação das propo
pelo menos, a r
execução das re
em causa uma l
da Diretiva, esta
49.º CE (art. 56.º
na convenção cc
noutro Estado-r
xas, um encarg
ou tornar meno
acolhimento²⁷.

25. Acórdão do Trib
Item 31.

26. Acórdão do Trib
itens 54 e 55.

27. Acórdão do Trib
C-346/06, Colectân

Também a sujeição às condições de trabalho e emprego previstas em convenções coletivas referentes a outros setores, distintos do da construção, pode produzir os mesmos resultados.

Por esse motivo, o Tribunal de Justiça tem sustentado que, sendo o art. 3.º, n.º 10, da Diretiva uma derrogação ao princípio segundo o qual o art. 3.º, n.º 1, define de forma taxativa as matérias em que o Estado-membro de acolhimento pode impor a sua legislação às empresas que destacam trabalhadores para o seu território, este deve, consequentemente, ser interpretado de forma estrita²⁵.

Neste sentido, perante a imposição às empresas destacadoras da obrigação de procederem à adaptação automática dos salários, que não sejam salários mínimos, à evolução do custo de vida, o Tribunal de Justiça considerou que esta norma não estava abrangida pela faculdade prevista no art. 3.º, n.º 10, da Diretiva 96/71/CE, uma vez que não integrava a ordem pública, na aceção restritiva da referida disposição da diretiva²⁶.

Também perante a obrigação legal de a adjudicação de contratos de empreitada de obras públicas depender do facto de as empresas, no momento da apresentação das propostas, se obrigarem, por escrito, a pagar aos seus trabalhadores, pelo menos, a remuneração prevista na convenção coletiva aplicável no lugar de execução das referidas prestações, o Tribunal de Justiça decidiu que, não estando em causa uma remuneração salarial mínima, na aceção do art. 3.º, n.º 1, al. c), da Diretiva, esta norma contrariava a Diretiva 96/71/CE, interpretada à luz do art. 49.º CE (art. 56.º TFUE), porquanto a aplicação da remuneração mínima prevista na convenção coletiva representaria para os prestadores de serviços estabelecidos noutro Estado-membro, onde as remunerações salariais mínimas são mais baixas, um encargo económico suplementar que é suscetível de impedir, perturbar ou tornar menos atrativa a execução das suas prestações no Estado-membro de acolhimento²⁷.

25. Acórdão do Tribunal de Justiça de 19.06.2008, Comissão contra Grão-Ducado do Luxemburgo, item 31.

26. Acórdão do Tribunal de Justiça de 19.06.2008, Comissão contra Grão-Ducado do Luxemburgo, itens 54 e 55.

27. Acórdão do Tribunal de Justiça de 3.04.2008, Dirk Ruffert contra Land Niedersachsen, Processo C-346/06, Colectânea de Jurisprudência 2008 I-01989, ECLI:EU:C:2008:189, itens 32, 33, 34, 38 e 39.

Ora, como já referimos, a Diretiva (UE) 2018/957 alterou o art. 3º, nº 1, de forma que sejam aplicadas as mesmas regras em matéria de remuneração em vigor no Estado-Membro de acolhimento, tal como estabelecidas por lei ou por convenções coletivas de aplicação geral, onde se incluem bonificações, subsídios ou diuturnidades, exigindo igualmente a aplicação aos trabalhadores destacados dos subsídios e abonos ou reembolsos de despesas para cobrir as despesas de viagem, de alimentação e de alojamento para os trabalhadores longe do seu domicílio por motivos profissionais reconhecidos no Estado-Membro onde o trabalho for executado.

Ao contrário do que se verificava na Diretiva 96/71/CE, na redação originária, que só considera obrigatórias as regras estabelecidas por convenções coletivas de aplicação geral para o setor da construção, a Diretiva (UE) 2018/957 alterou o art. 3º, nº 1, de forma a tornar as convenções coletivas obrigatórias para os trabalhadores destacados em todos os setores económicos.

Estas alterações, em face da jurisprudência do Tribunal de Justiça, poderão comprometer o princípio da livre prestação de serviços e a proteção dos trabalhadores destacados.

III. AS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA DIRETIVA (UE) 2018/957 À DIRETIVA 96/71/CE EM FACE DO PRINCÍPIO DA LIVRE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Antes, no entanto, de apreciarmos, com mais detalhe, as soluções preconizadas pela Diretiva (UE) 2018/957, impõe-se uma breve referência à 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 trabalhadores²⁸.

Esta diretiva foi aprovada com o objetivo de reforçar a aplicação prática das regras em matéria de destacamento de trabalhadores, abrangendo questões relacionadas

28. 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) nº 1024/2012, relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno (Regulamento IMI), OJ L 159, 28.5.2014, pp. 11-31.

com práticas abusivas as condições de emprego destacados e a coope

Nesse sentido, com de subcontratação, ex garantam que os trabal o contratante numa re ou em vez deste, com correspondente às ta

Esta preocupação diretiva 96/71/CE que p reconhecida aos Estac tratar unicamente emp remuneração aplicáve coletivas de aplicação

Esta proposta, to 2018/957, sendo aper das adequadas, nos te responsabilização na s

29. Esta diretiva foi transp 30 de Maio.

30. Solução prevista no ar Nos termos do nº 6 do ai a que se refere o nº 2, p numa relação de subcontr para combater a fraude e realização dos seus direitos estabeleçam regras nacion âmbito e à extensão da res bilidade noutros setores d

31. Cfr. art. 3º, 1-A da Pr Diretiva 96/71/CE do Parl ao destacamento de trabal

32. Considerando 25. O ar até Julho de 2023 deve a concorrência equitativas e

com práticas abusivas e evasão às regras aplicáveis, o acesso a informações sobre as condições de emprego e as convenções coletivas aplicáveis aos trabalhadores destacados e a cooperação administrativa entre os Estados-membros²⁹.

Nesse sentido, com o intuito de reforçar a tutela dos trabalhadores nas cadeias de subcontratação, exige, no art. 12º, que os Estados-membros da União Europeia garantam que os trabalhadores destacados no setor da construção possam considerar o contratante numa relação de subcontratação direta, para além do empregador ou em vez deste, como o responsável por qualquer remuneração líquida em atraso correspondente às tabelas salariais mínimas³⁰.

Esta preocupação estava, igualmente, presente na proposta de revisão da Diretiva 96/71/CE que propunha aditar um 1º-A ao art. 3º da Diretiva no qual fosse reconhecida aos Estados-membros a faculdade de obrigar as empresas a subcontratar unicamente empresas que concedem aos trabalhadores certas condições de remuneração aplicáveis ao contratante, incluindo as que resultam de convenções coletivas de aplicação não geral³¹.

Esta proposta, todavia, acabou por não ficar consagrada na Diretiva (UE) 2018/957, sendo apenas referido que os Estados-Membros deverão tomar medidas adequadas, nos termos do art. 12º da Diretiva 2014/67/UE, para assegurar a responsabilização na subcontratação³².

29. Esta diretiva foi transposta para o nosso ordenamento jurídico através da Lei nº 29/2017, de 30 de Maio.

30. Solução prevista no art. 12º da Lei nº 29/2017, de 30 de Maio. Nos termos do nº 6 do art. 12º, os Estados-membros, em vez das regras de responsabilidade a que se refere o nº 2, poderão tomar outras medidas de execução que permitam a aplicação, numa relação de subcontratação direta, de sanções eficazes e adequadas contra o contratante, para combater a fraude e os abusos em situações em que os trabalhadores têm dificuldades na realização dos seus direitos. A Diretiva admite, todavia, no art. 12º, nº 4, que os Estados-membros estabeleçam regras nacionais em matéria de responsabilidade mais rigorosas no que respeita ao âmbito e à extensão da responsabilidade na subcontratação, bem como prevejam essa responsabilidade noutros setores distintos do da construção.

31. Cfr. art. 3º, 1-A da 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 – COM(2016)128, cit.

32. Considerando 25. O art. 2º, a), da Diretiva (UE) 2018/957 dispõe que o relatório a apresentar até Julho de 2023 deve avaliar a necessidade de novas medidas para assegurar condições de concorrência equitativas e proteger os trabalhadores em caso de subcontratação.

t. 3º, nº 1, de
muneração em
por lei ou por
ções, subsídios
res destacados
as despesas de
; longe do seu
pro onde o tra-

ação originária,
ões coletivas de
7 alterou o art.
ra os trabalha-

justiça, poderão
o dos trabalha-

DIRETIVA (UE) DO PRINCÍPIO DE SERVIÇOS

as preconizadas
retiva 2014/67/
4, respeitante à
lhadores²⁸.

ática das regras
es relacionadas

o de 2014, respei-
ores no âmbito de
ativo à cooperação
amento IMI), OJ L

Para prevenir os abusos e evasões às regras aplicáveis ao destacamento, a Diretiva 2014/67/UE, no art. 4º, elenca uma lista de indícios destinados a identificar situações de destacamento de forma a prevenir que, sob a aparência de uma relação de trabalho subordinado, seja negada aos trabalhadores a proteção conferida pela Diretiva³³.

Para melhorar o acesso dos trabalhadores e das empresas relativamente aos seus direitos e obrigações, a Diretiva impõe, no art. 5º, que os Estados-membros assegurem, de forma gratuita, transparente e acessível à distância, o acesso dos prestadores de serviços de outros Estados-membros, bem como aos trabalhadores destacados, às informações referentes às condições de emprego, sendo certo que, em muitos casos, as condições de emprego são reguladas através de convenções coletivas declaradas universalmente aplicáveis. Os Estados-membros também deverão assegurar a divulgação e a disponibilização desses instrumentos³⁴.

33. Solução prevista no art. 4º da Lei nº 29/2017, de 30 de Maio.

O legislador europeu, ciente de que a proteção dos direitos dos trabalhadores está dependente da eficácia da execução e da aplicação do regime de destacamento, reputando como essencial que os Estados-membros disponham de procedimentos de controlo eficazes, estabelece, no art. 9º, uma lista das medidas de controlo nacionais consideradas justificadas e proporcionadas com vista ao controlo do cumprimento da Diretiva 96/71/CE e da Diretiva de Execução. Em articulação, está prevista a realização de inspeções eficazes e adequadas nos respetivos territórios, através de pessoal devidamente habilitado. Neste sentido, cfr. o art. 9º da Lei nº 29/2017, de 30 de Maio.

34. Ainda com o intuito de facilitar a execução da Diretiva 96/71/CE e garantir uma aplicação prática mais eficaz, a Diretiva prevê, no art. 11º, mecanismos que permitam aos trabalhadores destacados apresentar reclamações ou instaurar procedimentos diretamente ou, com o seu acordo, através de terceiros designados para o efeito, tais como sindicatos ou outras associações ou ainda organizações comuns de parceiros sociais, sendo reconhecida legitimidade aos sindicatos e outros terceiros, associações, organizações de outras entidades que tenham um interesse legítimo em fazer cumprir a Diretiva 96/71/CE e a Diretiva Execução, a apresentar queixas e a intervir em processos judiciais ou administrativos instaurados contra os empregadores de trabalhadores destacados. Neste sentido, o art. 11º da Lei nº 29/2017, de 30 de Maio, reconhece o direito do trabalhador, perante o incumprimento das condições de trabalho previstas no art. 7º do Código do Trabalho, apresentar queixa contra o empregador junto da ACT e de instaurar ação judicial em tribunal competente por eventuais danos resultantes desse incumprimento, mesmo após a cessação da respetiva relação laboral, nos termos da lei. No cumprimento da Diretiva, é ainda reconhecida legitimidade processual às organizações sindicais e outros terceiros, tais como associações e outras organizações jurídicas que tenham um interesse legítimo, de acordo com os seus estatutos, em garantir o cumprimento do disposto na presente lei, bem como das normas previstas no Código do Trabalho relativas a destacamento de trabalhadores, legitimidade processual para intervir em nome ou em apoio do trabalhador destacado ou do seu empregador, desde que exista autorização expressa da pessoa representada. É, expressamente, reconhecida ao trabalhador a tutela contra um tratamento discriminatório, na sequência do exercício destes direitos, nos termos dos arts. 24º e 25º do Código do Trabalho. Esta referência parece-nos redundante, porquanto já decorre dos citados artigos do Código do Trabalho, bem como do art. 331º, 1, a), do Código do Trabalho.

Por isso, é web oficial única hiperligações

A Diretiva Estados-mem art. 5º, dos el conhecida, se

Outro dos razão adminis no art. 6º, alg fixação de pra recusa perma o recurso ao

Pese embc EU podem to 96/71/CE, os tinuam por r de serviços c contratação e

35. Cfr. o art. 5º

36. Nesse senti oficial único a n as condições de conta, em conf aplicar em casc assegurar a res

37. Cfr. os arts. Assim se justifi nº 1024/2012. ternet, que pre às autoridades A Diretiva, com um prestador d prevê, no art. : execução e col art. 15º da Lei

38. O conflito i nos Acórdãos c

Por isso, é referido no art. 5º a criação em cada Estado-membro de um sítio *web* oficial único a nível nacional, onde estejam acessíveis, de forma clara e precisa, hiperligações para as fontes de informação pertinentes³⁵.

A Diretiva (UE) 2018/957/CE também introduz no art. 3º a obrigação dos Estados-membros de providenciarem a publicação, neste sítio oficial, referido no art. 5º, dos elementos que constituem a remuneração, de forma que esta, sendo conhecida, seja aplicada aos trabalhadores destacados³⁶.

Outro dos propósitos assumidos pela Diretiva 2014/67/EU é melhorar a cooperação administrativa entre as autoridades dos Estados-membros, estabelecendo, no art. 6º, algumas regras referentes à prestação de informações, onde se inclui a fixação de prazos. Para casos de problemas a nível da troca de informações ou de recusa permanente em fornecer os dados solicitados, está previsto, no art. 21º, o recurso ao IMI³⁷.

Pese embora seja reconhecido que estas medidas previstas na Diretiva 2014/67/EU podem tornar mais eficaz, em termos procedimentais, a aplicação da Diretiva 96/71/CE, os problemas substanciais que rodeiam a aplicação da Diretiva continuam por resolver, em especial, a conciliação do princípio da livre prestação de serviços com o combate ao *dumping* social, no qual se inclui o reforço da contratação coletiva³⁸.

35. Cfr. o art. 5º da Lei nº 29/2017, de 30 de Maio.

36. Nesse sentido a Diretiva (UE) 2018/957 refere que, se as informações constantes do sítio *Web* oficial único a nível nacional não indicarem, em violação do art. 5º da Diretiva 2014/67/UE, quais as condições de trabalho e emprego que devem ser aplicadas, essa circunstância é tomada em conta, em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais, para determinar as sanções a aplicar em caso de violação das disposições nacionais adotadas na medida do necessário para assegurar a respetiva proporcionalidade.

37. Cfr. os arts. 6º e 20º da Lei nº 29/2017, de 30 de Maio.

Assim se justifica que a Diretiva tenha introduzido, no art. 22º, alterações ao Regulamento (UE) nº 1024/2012. O sistema IMI é uma aplicação de *software* multilingue acessível, através da Internet, que pretende facilitar o intercâmbio transfronteiras de informações e a assistência mútua às autoridades nacionais.

A Diretiva, com o intuito de facilitar a aplicação de sanções administrativas e coimas impostas a um prestador de serviços por não cumprimento das regras aplicáveis num Estado-membro da UE, prevê, no art. 15º, perante a impossibilidade de aplicar ou cobrar sanções administrativas, cujas execução e cobrança possam ser solicitadas a outro Estado-membro. No mesmo sentido, cfr. o art. 15º da Lei nº 29/2017, de 30 de Maio.

38. O conflito entre a ação coletiva e a livre prestação de serviços é particularmente acentuado nos Acórdãos do Tribunal de Justiça de 11.12.2007. International Transport Workers' Federation,

Foi perante esta evidência que a Comissão anunciou, em Março de 2016, uma revisão específica da Diretiva de 1996, cujas principais linhas de força orientaram a Diretiva (UE) 2018/957/CE.

A Comissão, tendo como ponto de partida as alterações verificadas no mercado de trabalho na União Europeia, na sequência do alargamento a outros países, argumentava que o regime jurídico previsto na Diretiva já não se mostra adequado ao destacamento internacional de trabalhadores.

O crescimento do mercado interno e a crise económica acentuaram as disparidades salariais, potenciando a promoção de *dumping* social através do destacamento de trabalhadores dos países com níveis salariais mais baixos.

Por isso, uma das principais críticas prendia-se com o facto de as empresas só estarem obrigadas a aplicar as tabelas salariais mínimas em vigor no país de acolhimento, assim persistindo diferenças salariais que conduzem a distorções de concorrência entre as empresas e que, por esse motivo, comprometem o bom funcionamento do mercado único³⁹.

É neste contexto que se compreende que a Diretiva (UE) 2018/957/CE, como já referimos, tenha alterado o art. 3º, nº 1, de forma que sejam aplicadas aos trabalhadores destacados as mesmas regras, em matéria de remuneração, em vigor no Estado-membro de acolhimento, estabelecidas por lei ou por convenções coletivas de aplicação geral, com o objetivo de que os trabalhadores destacados afixem a mesma remuneração que trabalhadores locais, que inclui outras prestações retributivas, tais como bonificações ou subsídios (subsídio de Natal ou subsídio de intempérie) ou ainda os aumentos salariais em função do tempo de serviço (diurnidades), bem como as despesas de deslocação e ajudas de custo⁴⁰.

Finnish Seamen's Union/Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti, Processo C-438/05, JO C 51 de 23.02.2008, p. 11, e Acórdão do Tribunal de Justiça de 18.12.2007, Laval un Partneri Ltd/Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet avd., Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet, Processo C-341/05, JO C 51 de 23.02.2008, pp. 9-10.

39. Segundo dados divulgados pela Comissão, em alguns setores e Estados-membros, os trabalhadores destacados chegam a auferir salários 50% inferiores aos dos trabalhadores de empresas estabelecidas no Estado-membro de acolhimento. Cfr. *Ficha Informativa relativa à Revisão da Directiva relativa ao destacamento de trabalhadores*, cit.

40. É neste contexto que é introduzida, no art. 3º, a obrigação de os Estados-membros divulgarem, de forma transparente, os diferentes elementos que compõem a remuneração no seu território, no site oficial referido no art. 5º da Diretiva 2014/67/EU.

O art. 3º, co
coletiva, tambér
ções coletivas d
destacados em
construção prev

É seguindo
pretende garanti
para os trabalha
introdução do ar

A Diretiva (U
art. 3º, no qual,
tacados por um
e emprego refer
e emprego aplic
trabalho for exec

O exemplo dado pel
países que mais lití
muito elevada e de c
meteorológicas desf
construção, que, no
Cfr. *Ficha Informativ*
O pagamento desta
no país de origem, i
aos trabalhadores be
esteira de jurisprudê
cit., para efeitos de i
possa deixar de ser
Apesar de excluídas
reembolso das despi
alimentação ou de al
o reconhecimento ac
mento, dos subsídios
alimentação e de aloj

41. São excecionadas
celebração e cessaçã
os regimes profissior
A Diretiva admite q
o Estado-Membro or
para 18 meses.
Neste aspeto, ficou
passasse a prever q
meses ou quando a

O art. 3º, como também já demos nota, num evidente reforço da contratação coletiva, também foi alterado, no sentido de as regras estabelecidas por convenções coletivas de aplicação geral se tornarem obrigatórias para os trabalhadores destacados em todos os setores económicos, não ficando limitadas ao setor da construção previsto no anexo da Diretiva 96/71/CE.

É seguindo esta orientação que, como referimos a Diretiva (UE) 2018/957 pretende garantir a igualdade de tratamento em matéria de remuneração também para os trabalhadores destacados por agências de trabalho temporário, através da introdução do art. 1º B ao art. 3º.

A Diretiva (UE) 2018/957/CE aditou ainda, como já referimos, o art. 1º-A ao art. 3º, no qual, expressamente, dispõe que são aplicáveis aos trabalhadores destacados por um período superior a 12 meses, para além das condições de trabalho e emprego referidas no nº 1 do referido artigo, todas as condições de trabalho e emprego aplicáveis que sejam fixadas no território do Estado-Membro onde o trabalho for executado⁴¹.

O exemplo dado pela Comissão, já referido na nota 5, é paradigmático, pois a Bélgica é um dos países que mais litígios têm suscitado no TJUE, dada a existência de uma remuneração mínima muito elevada e de componentes retributivas como os selos de fidelidade, o subsídio por condições meteorológicas desfavoráveis, subsídio de deslocação, previstas na convenção coletiva do setor da construção, que, no futuro, passarão a ser devidos, sem exceções, aos trabalhadores destacados. Cfr. *Ficha Informativa relativa à Revisão da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores*, cit. O pagamento destas verbas levanta-nos muitas questões, nomeadamente quando o trabalhador, no país de origem, recebe outras prestações, como o subsídio de Natal, que não são atribuídas aos trabalhadores belgas. Até aqui estas prestações pagas no país de origem eram valoradas, na esteira de jurisprudência do TJUE, nomeadamente o Acórdão do Tribunal de Justiça de 23.11.1999, cit., para efeitos de isenção de contribuição para o sistema de selos de fidelidade. Receamos que possa deixar de ser assim, se esta proposta for aprovada.

Apesar de excluídas do conceito de remuneração, desde que sua finalidade seja o reembolso das despesas efetuadas por força do destacamento, como as despesas de viagem, de alimentação ou de alojamento, como resulta do considerando 19, a nova alínea i) do art. 3º exige o reconhecimento aos trabalhadores destacados, de acordo com o princípio da igualdade de tratamento, dos subsídios e abonos ou reembolsos de despesas para cobrir as despesas de viagem, de alimentação e de alojamento para os trabalhadores longe do seu domicílio por motivos profissionais.

41. São excecionadas as matérias referentes aos procedimentos, formalidades e condições de celebração e cessação do contrato de trabalho, incluindo cláusulas de não concorrência, bem como os regimes profissionais complementares de pensões.

A Diretiva admite que, se o prestador de serviços apresentar uma notificação fundamentada, o Estado-Membro onde o serviço é prestado prolonga o período referido no primeiro parágrafo para 18 meses.

Neste aspeto, ficou aquém da Proposta de Diretiva que pretendia aditar um novo art. 2º-A que passasse a prever que, sempre que a duração prevista do destacamento fosse superior a 24 meses ou quando a duração efetiva do destacamento excedesse 24 meses, o Estado-Membro

A Diretiva salvaguarda ainda a possibilidade de os trabalhadores beneficiarem de condições de trabalho e remuneração diferentes desde que estas condições sejam mais favoráveis do que as estipuladas na legislação do Estado-membro de acolhimento, mantendo-se igualmente a exigência de que as empresas de países terceiros estejam sujeitas às mesmas condições aplicáveis a empresas que destacam trabalhadores de um outro Estado-membro⁴².

Não obstante as boas intenções da Comissão, espelhadas nas várias alterações introduzidas na Diretiva 96/71/CE que agora analisámos, consideramos que, permanecendo por afrontar a falta de harmonização da legislação laboral nos Estados-membros relativamente às regras imperativas de proteção mínima, assumida como objetivo da política social no art. 151º do TFUE, esta poderá ter efeitos perniciosos na livre prestação de serviços pelas empresas afirmada no art. 56º do TFUE.

Com efeito, a aplicação das disposições do país de acolhimento, entre as quais a contribuição, por força de convenções coletivas, para o fundo de férias alemão ou para o sistema de selos belga, a imposição de salários mínimos, como condição de adjudicação de contratos públicos, pode revelar-se uma restrição à livre prestação de serviços, criando uma situação de desigualdade, em termos concorrenciais, para as empresas estabelecidas noutros Estados-membros que, em cumprimento da respetiva legislação, asseguram prestações retributivas com idêntico propósito.

A Diretiva 96/71/CE, depois de revista nos termos previstos pela Diretiva (UE) 2018/957, pode revelar-se um inibidor da livre prestação de serviços, dissuadindo, por um lado, as empresas dos Estados-membros de destacarem trabalhadores, enquanto incentiva o protecionismo das empresas nacionais, criando um cenário

de acolhimento passasse a ser considerado o país em cujo território o trabalho é habitualmente realizado, com o intuito que, de acordo com o art. 8º do Regulamento Roma I, a relação laboral fosse regulada pela lei do país de acolhimento, nomeadamente, no regime da cessação do contrato de trabalho. A Proposta de Diretiva ressaltava ainda que, no caso de ser escolhida uma lei diferente, essa decisão não poderia privar o trabalhador da proteção que lhe proporcionariam as disposições não derogáveis por acordo ao abrigo da lei do Estado-Membro de acolhimento. Cfr. 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 apresentada pela Comissão Europeia, COM(2016) 128 final, cit.

42. Nesse sentido, cfr. o considerando 24 e o nº 7 do art. 3º.

hostil à livre concorrência reflexos no desenvolvim

O regime jurídico a retiva 96/71/CE, é e co tenha suscitado, ao lor

Esta complexidade, da conciliação da pros destacados, por via de inclui a contratação cc alterações introduzidas prestação de serviços.

Ora, as alterações i sejam norteadas pela c cia de condições conce que destacam trabalh trabalhadores e uma o pôr em causa este deli prestação de serviços

A aplicação das me acolhimento, estabelec bem como a obrigator trabalhadores destaca a contratação coletiva, assumida pelo TJUE.

43. É um indício claro das c pela proposta de revisão t Cfr. *Communication from t parliaments on the propos to the principle of subsidia eu/portugal/node/3730_e*

44. Essa matéria, todavia momento ulterior.

hostil à livre concorrência entre as empresas dos Estados-membros, com inevitáveis reflexos no desenvolvimento económico do mercado interno⁴³.

IV. CONCLUSÃO

O regime jurídico aplicável ao destacamento de trabalhadores, previsto na Diretiva 96/71/CE, é e continua a ser muito complexo, justificando-se que o mesmo tenha suscitado, ao longo dos anos, a intervenção do TJUE⁴⁴.

Esta complexidade, na nossa opinião, é explicada pelas dificuldades emergentes da conciliação da prossecução da proteção da concorrência e dos trabalhadores destacados, por via da aplicação da legislação do país de acolhimento, onde se inclui a contratação coletiva, assumida pela Diretiva 96/71/CE e reforçada pelas alterações introduzidas pela Diretiva (UE) 2018/957/CE, com o princípio da livre prestação de serviços.

Ora, as alterações introduzidas pela Diretiva (UE) 2018/957/CE, não obstante sejam norteadas pela criação de um enquadramento legislativo favorável à existência de condições concorrenciais justas entre as empresas nacionais e as empresas que destacam trabalhadores, prossequindo ao mesmo tempo a proteção dos trabalhadores e uma concorrência leal entre as empresas, parece-nos que poderá pôr em causa este delicado equilíbrio entre a proteção dos trabalhadores e a livre prestação de serviços pelas empresas.

A aplicação das mesmas regras em matéria de remuneração em vigor no país de acolhimento, estabelecidas por lei ou por convenções coletivas de aplicação geral, bem como a obrigatoriedade das convenções coletivas de aplicação geral para os trabalhadores destacados em todos os setores económicos, muito embora reforce a contratação coletiva, é manifestamente contrária à posição que tem vindo a ser assumida pelo TJUE.

43. É um indício claro das dúvidas suscitadas pelos Parlamentos nacionais relativamente à violação, pela proposta de revisão apresentada, do princípio da subsidiariedade previsto no art. 5º do TFUE. Cfr. *Communication from the commission to the European parliament, the council and the national parliaments on the proposal for a Directive amending the Posting of Workers Directive, with regard to the principle of subsidiarity, in accordance with Protocol No 2*, disponível em: https://ec.europa.eu/portugal/node/3730_en.

44. Essa matéria, todavia, extravasa o tema deste escrito, devendo, por isso, ser analisada em momento ulterior.

O TJUE, como resulta da jurisprudência citada, tem proposto, ao longo dos anos, soluções que, conciliando estes diferentes interesses, aparentemente antagónicos, demonstram a sua coexistência pacífica.

Também entendemos que é possível tutelar os interesses dos trabalhadores e os direitos previstos na lei e nas convenções coletivas, sem descurar a necessidade de promover a livre prestação de serviços pelas empresas dos Estados-membros, liberdade sobre a qual foi erigido o mercado interno.

Ora, as soluções avançadas pela Diretiva (UE) 2018/957/CE, na esteira do princípio "o mesmo trabalho no mesmo lugar é recompensado por uma mesma remuneração"⁴⁵, poderão, em nosso entendimento, acentuar o desequilíbrio existente entre a ponderação dos interesses subjacentes à Diretiva, nomeadamente, a prossecução da proteção dos trabalhadores e a manutenção de lealdade na concorrência, e o princípio da livre prestação de serviços, resultante da sujeição das empresas que destacam trabalhadores às condições de trabalho do país de acolhimento, acima dos salários mínimos, seja no setor da construção, seja em outros setores onde essa proteção nem sequer assume a mesma relevância.

Assim, entendemos que a Diretiva (UE) 2018/957/CE pode ter um efeito tão negativo no desenvolvimento do mercado interno como o *dumping* social que se pretende a todo custo prevenir.

Com efeito, as empresas sentir-se-ão dissuadidas a prestar serviços noutros Estados-membros com condições de trabalho mais favoráveis, optando por não destacar trabalhadores, tornando-se assim a Diretiva, de forma transversal, um instrumento de proteção, às empresas nacionais, face à concorrência das empresas de outros Estados-membros.

Compreendemos que na origem deste efeito tão nefasto está seguramente a ausência de harmonização da legislação laboral nos Estados-membros relativamente às regras imperativas de proteção mínima, mas também é verdade que a Diretiva, para além de constituir um entrave ao princípio da livre prestação de serviços e à consolidação do mercado único, pode, paradoxalmente, potenciar a distorção da concorrência que pretende evitar.

45. Cfr. *Programa de trabalho da Comissão para 2016*, cit.

Por isso, é
destacamento
de facto abor
cada como o
falhado até a

Por isso, é nossa opinião, em jeito de balanço, que os escolhos suscitados pelo destacamento de trabalhadores só serão mitigados quando a União Europeia tiver de facto abordado a harmonização das condições de vida e de trabalho, identificada como objetivo da política social no art. 151º do TFUE, missão na qual tem falhado até agora.

costo, ao longo dos anos,
entamente antagónicos,
esses dos trabalhadores e
descurar a necessidade
dos Estados-membros,

CE, na esteira do princípio
uma mesma remunera-
equilíbrio existente entre
adamente, a prossecução
de na concorrência, e o
jeição das empresas que
s de acolhimento, acima
em outros setores onde

é pode ter um efeito tão
o *dumping* social que se

prestar serviços noutros
ráveis, optando por não
e forma transversal, um
incorrência das empresas

isto está seguramente a
s-membros relativamente
é verdade que a Diretiva,
prestação de serviços e à
potenciar a distorção da