COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 25.9.2019
COM(2019) 426 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO E AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU

sobre a aplicação e execução da 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»)

{SWD(2019) 337 final}

1. INTRODUÇÃO

1.1. A diretiva

A liberdade de circulação de trabalhadores, a liberdade de estabelecimento e a liberdade de prestação de serviços são princípios fundamentais do mercado interno da União Europeia consagrados no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). A Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores[1] (com a redação que lhe foi dada pela Diretiva (UE) 2018/957[2][3]) (*a seguir designada «Diretiva Destacamento de Trabalhadores»*) aplica estes princípios com o objetivo de garantir condições equitativas para as empresas e assegurar o respeito pelos direitos dos trabalhadores.

A Diretiva de Execução 2014/67/UE[4] (*a seguir designada «a Diretiva»*) cria um quadro comum de disposições, medidas e mecanismos de controlo necessários a uma melhor e mais uniforme execução, aplicação e cumprimento na prática da Diretiva 96/71/CE.

1.2. O relatório

O artigo 24.º da Diretiva estabelece que a Comissão deve proceder à revisão da aplicação e execução da Diretiva, bem como apresentar um relatório e propor, se for caso disso, as alterações necessárias até 18 de junho de 2019. Especifica determinadas disposições da Diretiva que têm de ser avaliadas com maior atenção, designadamente as mencionadas no artigo 4.º (identificação de um verdadeiro destacamento e prevenção de abusos e evasões), no artigo 6.º (assistência mútua), no artigo 9.º (requisitos administrativos e medidas de controlo), no artigo 12.º (responsabilidade na subcontratação) e no capítulo VI (execução transfronteiriça de sanções pecuniárias de caráter administrativo e/ou coimas), bem como a adequação dos dados disponíveis e a utilização de acordos ou convénios bilaterais no que respeita ao Sistema de Informação do Mercado Interno. Além destas questões, o relatório analisa igualmente outras disposições da Diretiva. Tanto quanto as informações disponíveis o permitem, o relatório reflete ainda sobre a eficácia prática das medidas tomadas pelos Estados-Membros e a necessidade de alterar a Diretiva.

O relatório baseia-se essencialmente em informações sobre as medidas de transposição da Diretiva que os Estados-Membros comunicaram à Comissão nos termos do artigo 23.º, n.º 2, da Diretiva[5]. A Comissão consultou igualmente os membros (peritos nacionais) e os observadores (peritos dos países da Zona Europeia de Comércio Livre e parceiros sociais europeus) do Comité de peritos sobre o destacamento de trabalhadores[6], tendo-lhes enviado um questionário (*a seguir designado «o questionário»*) e o anteprojeto de relatório. A Comissão também utilizou informações sobre as medidas de transposição recolhidas pelo Centro Europeu de Especialização no domínio do direito do trabalho, do emprego e das políticas do mercado de trabalho. Além disso, foram tidas em conta informações transmitidas pelos membros do Parlamento Europeu à

[1] 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, p. 1).
[2] Diretiva 2018/957/UE 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 (JO L 173 de 9.7.2018, p. 16).
[3] As alterações introduzidas pela Diretiva (UE) 2018/957 são aplicáveis apenas a partir de 30 de julho de 2020.
[4] 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, p. 11).
[5] As referências à legislação nacional de transposição da Diretiva podem ser consultadas no sítio Web Eur-Lex: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/NIM/?uri=CELEX:32014L0067&qid=1547558891458
[6] Criado pela Decisão da Comissão de 19 de dezembro de 2008 que institui o Comité de peritos sobre o destacamento de trabalhadores (JO L 8 de 13.1.2009, p. 26).

Comissão, queixas e cartas dos cidadãos, bem como os contactos com as diferentes partes interessadas.

O relatório é acompanhado do documento de trabalho dos serviços da Comissão que inclui vários anexos: Os anexos I e II dizem respeito às medidas de transposição dos artigos 9.º e 12.º, respetivamente, adotadas pelos Estados-Membros. O anexo III inclui as estatísticas do Sistema de Informação do Mercado Interno sobre a utilização do módulo relativo ao destacamento, bem como do módulo relativo à cooperação administrativa no domínio da execução transfronteiriça de sanções e coimas. O anexo IV contém um relatório sobre a recolha de dados dos instrumentos de declaração nacionais relativamente ao ano de 2017, elaborado pela Rede de estatísticas sobre a livre circulação de trabalhadores, a coordenação da segurança social e a fraude e erro.

2. PROCESSO DE TRANSPOSIÇÃO

Em conformidade com o artigo 23.º, n.º 1, os Estados-Membros deviam transpor a Diretiva até 18 de junho de 2016.

Para ajudar os Estados-Membros na transposição, a Comissão criou o grupo de peritos sobre a transposição da Diretiva de Execução relativa ao Destacamento de Trabalhadores (Diretiva 2014/67/UE), que se reuniu nove vezes entre dezembro de 2014 e maio de 2016. Além disso, a execução e a aplicação prática da Diretiva foram debatidas em várias reuniões do Comité de peritos sobre o destacamento de trabalhadores.

Neste momento, já todos os Estados-Membros transpuseram a Diretiva.

Para o efeito, todos os Estados-Membros, exceto a Alemanha, que considerou que a sua legislação está em conformidade com a Diretiva, aprovaram novas leis ou atos administrativos ou alteraram atos já em vigor. Até o prazo de 18 de junho de 2016, entrou em vigor legislação de transposição da Diretiva em dez Estados-Membros (Dinamarca, Finlândia, França, Hungria, Malta, Países Baixos, Polónia, Eslováquia, Eslovénia e Reino Unido). Mais tarde em 2016, após o termo do prazo, noutros seis Estados-Membros (Bélgica, Estónia, Grécia, Irlanda, Itália e Letónia) entrou em vigor legislação pertinente. Em 2017, novas leis entraram em vigor na Áustria, na Bulgária, na Croácia, na República Checa, em Chipre, na Lituânia, no Luxemburgo, em Portugal, na Roménia, em Espanha e na Suécia.

3. EXECUÇÃO DA DIRETIVA

3.1. Objeto e definições (artigos 1.º e 2.º)

O artigo 1.º estabelece o objeto e os objetivos da Diretiva, assim como a sua relação com a Diretiva Destacamento de Trabalhadores. Embora não seja necessário transpor expressamente esta disposição, o direito nacional tem de assegurar que o âmbito das disposições de aplicação abrange os casos de destacamento definidos na Diretiva, em especial nos artigos 1.º a 3.º.

Por conseguinte, muitos Estados-Membros não definiram especificamente o âmbito da legislação de aplicação, mas clarificaram-no através do contexto e de referências a outras disposições do direito nacional. Os Estados-Membros que definiram claramente o âmbito de aplicação em referência à Diretiva Destacamento de Trabalhadores são a Bulgária, Chipre, a Estónia, a Finlândia, a Grécia, a Itália, a Letónia, Malta, a Polónia, Portugal, a Roménia, a Eslováquia e Espanha.

Todos os Estados-Membros aplicam aos trabalhadores destacados as disposições nacionais decorrentes da transposição da Diretiva. No entanto, alguns Estados-Membros aplicam estas disposições num sentido mais lato, nomeadamente a pessoas que não sejam trabalhadores destacados na aceção da Diretiva Destacamento de Trabalhadores ou a atividades que não envolvam uma prestação de serviços. É o caso da Áustria, onde a lei abrange todos os casos de trabalhadores enviados para a Áustria pelo seu empregador. Embora não declarado explicitamente, essa aplicação mais alargada está também implícita nas disposições do Código do Trabalho húngaro. Tanto nos Países Baixos como na Eslovénia, a regulamentação aplica parcialmente esta legislação também aos trabalhadores por conta própria que prestam serviços transfronteiriços.

As organizações patronais de dois Estados-Membros (Áustria e França) salientaram que as medidas de transposição da Diretiva devem ser aplicadas apenas às situações que podem ser consideradas como um destacamento nos termos da Diretiva Destacamento de Trabalhadores. Os sindicatos, em geral, consideraram que é possível e se enquadra plenamente nas competências dos Estados-Membros aplicar as disposições da Diretiva também a outras categorias de trabalhadores que não são considerados destacados na aceção da Diretiva Destacamento de Trabalhadores.

3.2. Autoridades competentes e serviços de ligação (artigo 3.º)

O artigo 3.º da Diretiva foca-se na designação pelos Estados-Membros de autoridades competentes e serviços de ligação para efeitos da Diretiva.

A obrigação de designar autoridades competentes e serviços de ligação para assegurar a cooperação administrativa e/ou o intercâmbio de informações em matéria de destacamento de trabalhadores remonta à transposição do artigo 4.º da Diretiva Destacamento de Trabalhadores. Por conseguinte, todos os Estados-Membros designaram as autoridades e os agentes de ligação responsáveis por questões relacionadas com o destacamento de trabalhadores.

A maioria dos Estados-Membros optou pela transposição direta do artigo 3.º da Diretiva. As autoridades foram diretamente designadas por lei ou nomeadas pelo Governo ou por outra autoridade.

A lista das autoridades competentes e dos serviços de ligação pode ser consultada no sítio Web «A sua Europa»[7].

3.3. Identificação de um verdadeiro destacamento e prevenção de abusos e evasões (artigo 4.º)

O artigo 4.º da Diretiva estabelece duas listas não exaustivas de elementos que os Estados-Membros podem utilizar, designadamente, aquando da avaliação global para determinar se uma empresa realiza efetivamente atividades substanciais no Estado-Membro de estabelecimento (artigo 4.º, n.º 2) e se um trabalhador destacado realiza o seu trabalho temporariamente num Estado-Membro diferente daquele onde normalmente desempenha as suas funções (artigo 4.º, n.º 3). Esses elementos destinam-se a ajudar as autoridades competentes na realização de verificações e controlos e nos casos em que estas tenham razão para considerar que um trabalhador não pode ser qualificado como destacado. Deve ter-se em conta que a ausência de um ou mais destes elementos não impede que uma situação seja considerada um destacamento (artigo 4.º, n.º 4), ou seja, não deve ser exigido que todos os elementos estejam presentes em todos os casos de destacamento.

[7] https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_en.htm

3.3.1. Elementos para determinar se uma empresa realiza efetivamente atividades substanciais

A maioria dos Estados-Membros prevê uma lista de elementos idênticos aos da Diretiva. A Áustria, a Alemanha, a Irlanda, os Países Baixos, a Suécia e o Reino Unido não transpuseram explicitamente esta parte do artigo. Oito Estados-Membros (Bulgária, Croácia, Itália, Roménia, Eslovénia, Áustria, Espanha e Grécia) introduziram ou mantiveram outros elementos já existentes, tais como:

- a duração do destacamento efetivo (Bulgária),
- a duração e a frequência da atividade de um empregador no território nacional e se essa atividade é realizada de forma ocasional ou contínua (Croácia);
- qualquer outro elemento útil para a avaliação global (Itália);
- a atividade principal da empresa onde está autorizada a operar e o objeto do contrato de prestação de serviços; os contratos de trabalho, ou outras formas de emprego, celebrados pela empresa com os seus próprios trabalhadores (Roménia);
- se o empregador dispõe de instalações adequadas no local onde o serviço é prestado; o emprego de pessoal administrativo que trabalhe na sede ou nas instalações do empregador; se o empregador faz publicidade à atividade e se houve alterações relacionadas com a atividade do empregador nos últimos seis meses (Eslovénia);
- a verdadeira natureza económica da atividade, e não os factos aparentes, deve ser relevante para avaliar se existe uma relação de trabalho, um destacamento transfronteiriço ou a disponibilização de trabalhadores (Áustria), e um destacamento não implica a celebração de um contrato de prestação de serviços entre um empregador não estabelecido na Áustria e um destinatário de serviços que opera na Áustria;
- a identificação da empresa que destaca os trabalhadores (Espanha);
- a data de estabelecimento da empresa e a empresa que efetivamente paga os salários aos trabalhadores destacados (Grécia).

3.3.2. Elementos para avaliar se um trabalhador destacado temporariamente realiza o seu trabalho num Estado-Membro diferente daquele onde normalmente desempenha as suas funções

A maioria dos Estados-Membros transpôs a lista de elementos do artigo 4.º, n.º 3, exceto a Áustria, a Dinamarca, a Alemanha, a Irlanda, a Suécia e o Reino Unido, dispondo basicamente de uma lista de elementos idênticos aos da Diretiva. A Croácia, a Letónia, a Itália, o Luxemburgo, a Grécia e a Eslovénia preveem elementos adicionais:

- a data de início do emprego, a posse do Documento Portátil A1, ou o comprovativo de pedido desse certificado, se o empregador enviou trabalhadores para o Estado-Membro nos 12 meses anteriores, e as tarefas executadas pelo trabalhador, bem como o local da sua execução, no mês anterior a ser destacado para o Estado-Membro (Croácia);

- qualquer outro elemento útil para a avaliação global e a apresentação de um certificado para determinar a legislação aplicável em matéria de segurança social (Itália);

- a fim de avaliar se um trabalhador destacado executa o trabalho noutro Estado-Membro que não aquele onde normalmente desempenha as suas funções, a Inspeção Nacional do Trabalho deve verificar antecipadamente se existe uma verdadeira relação de trabalho (Letónia);

- a intenção do trabalhador de regressar ao país de origem (Luxemburgo, em resultado da jurisprudência);

- períodos de seguro do trabalhador destacado cumpridos anteriormente em resultado de uma atividade por conta de outrem ou por conta própria tenha tido anteriormente (Eslovénia);

- a data do termo do destacamento e se o contrato ou a relação de trabalho entre o trabalhador destacado e o prestador de serviços continuará após o termo do destacamento (Grécia).

A maioria dos Estados-Membros transpôs explicitamente o artigo 4.º, n.º 4, e clarificou que os critérios acima referidos não são exaustivos.

3.4. **Melhor acesso à informação (artigo 5.º)**

O artigo 5.º estabelece as obrigações dos Estados-Membros em matéria de acesso à informação e de criação de sítios Web oficiais únicos a nível nacional [*a seguir designados «sítio(s) Web»*].

No que diz respeito à transposição do artigo 5.º, n.º 2, na maioria dos Estados-Membros (Alemanha, Áustria, Bélgica, Dinamarca, Espanha, Estónia, Finlândia, Grécia, Hungria, Irlanda, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Reino Unido e República Checa), a legislação nacional não especifica os critérios a aplicar às informações fornecidas no sítio Web.

No entanto, todos os Estados-Membros criaram sítios Web que cumprem amplamente as condições previstas na Diretiva, incluindo os requisitos linguísticos, ou seja, a maioria dos sítios Web está disponível não só na(s) língua(s) nacional(ais) do Estado-Membro de acolhimento mas também em inglês, e, em vários casos, até mesmo noutras línguas pertinentes.

No que se refere à apresentação das informações relativas aos termos e às condições de emprego decorrentes da legislação, os Estados-Membros adotaram diferentes vias: ou reproduzem textos legislativos ou administrativos nacionais ou apresentam sínteses em linguagem clara e/ou sob a forma de perguntas e respostas.

As informações relativas aos termos e às condições de emprego aplicáveis aos trabalhadores destacados decorrentes de convenções coletivas aplicáveis em conformidade com o artigo 3.º, n.º 8, da Diretiva Destacamento de Trabalhadores (artigo 5.º, n.º 4, da Diretiva) são apresentadas pelos Estados-Membros, nos casos em que tais convenções existam, no respetivo sítio Web, sob diferentes formas. Essas informações podem assumir a forma de: 1) o texto integral da convenção coletiva (Áustria, Croácia, Letónia, Luxemburgo e Suécia); 2) um resumo da convenção coletiva (Alemanha, Áustria, Bélgica, Estónia e Luxemburgo); 3) uma hiperligação para a convenção coletiva (Bélgica, Bulgária, Croácia, Estónia, Finlândia, Irlanda e Países Baixos); e 4) uma hiperligação para a base de dados sobre convenções coletivas (Bélgica, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Finlândia, Hungria, Itália, Países Baixos e Portugal).

O Comité de peritos sobre o destacamento de trabalhadores lançou um exercício em que a Comissão, os Estados-Membros e os parceiros sociais a nível europeu analisam os sítios Web e apresentam os seus pontos de vista e conclusões, incluindo as melhores práticas, bem como sugestões de melhorias. Este exercício está ainda em curso. Os resultados preliminares mostram que, embora a maioria dos sítios Web tenha sido criada nos termos do artigo 5.º da Diretiva, muitos deles vão mais longe no que se refere ao âmbito das informações apresentadas e às línguas abrangidas.

Os parceiros sociais a nível europeu salientaram o acesso à informação como um dos elementos mais importantes para assegurar os direitos dos trabalhadores destacados e garantir segurança jurídica para as empresas. Os empregadores apontaram que a existência de um modelo uniformizado de sítio Web melhoraria significativamente a clareza e a acessibilidade da informação. Os sindicatos salientaram a importância de os sítios Web incluírem também informações sobre os contactos dos parceiros sociais pertinentes.

Os sítios Web oficiais únicos de todos os Estados-Membros estão acessíveis no sítio Web «A sua Europa»[8].

3.5. **Cooperação administrativa (artigos 6.º e 7.º)**

Os artigos 6.º e 7.º da Diretiva dizem respeito à cooperação administrativa entre os Estados-Membros, que deve ser levada a cabo sem demora injustificada, a fim de facilitar a transposição, a execução e a aplicação na prática da Diretiva e da Diretiva Destacamento de Trabalhadores. O artigo 6.º estabelece igualmente prazos para responder aos pedidos: dois dias úteis nos casos urgentes e 25 dias úteis para os outros pedidos. O artigo 7.º especifica o papel do Estado-Membro de acolhimento e o do Estado-Membro de estabelecimento na cooperação administrativa.

A maioria dos Estados-Membros transpôs explicitamente os artigos 6.º e 7.º ou já tinham legislação aplicável em vigor. A Bélgica, a França, o Luxemburgo, os Países Baixos e o Reino Unido cumprem, na íntegra ou em parte, os artigos 6.º e 7.º através de práticas administrativas, e não existe qualquer legislação em vigor.

O artigo 6.º, n.º 3, permite que os Estados-Membros também enviem e notifiquem documentos. Esta disposição não é obrigatória. No entanto, a maioria dos Estados-Membros aplica-a, com os serviços de ligação dos Estados-Membros de acolhimento a entregar documentos aos prestadores de serviços nos Estados-Membros de estabelecimento, prática esta que, de forma geral, funciona bem, mesmo nos Estados-Membros que não transpuseram a disposição.

Uma vez que a cooperação administrativa relacionada com o destacamento de trabalhadores assume principalmente a forma de envio e resposta aos pedidos fundamentados de informações das autoridades competentes através do Sistema de Informação do Mercado Interno, as estatísticas da sua utilização dão uma visão quantitativa da forma como é aplicada na prática.

No que respeita ao pedido de informações através da cooperação administrativa, os Estados-Membros assinalaram algumas dificuldades. Nalguns casos, as autoridades dos Estados-Membros a quem são enviados os pedidos alegam não ser competentes para responder a determinadas perguntas e/ou não fornecem uma resposta ou fornecem uma resposta incompleta. Noutros casos, devido aos prazos curtos, as autoridades não podem efetuar uma inspeção, o que conduz a pedidos parcialmente respondidos ou sem resposta.

No que diz respeito aos prazos estabelecidos no artigo 6.º, n.º 6, a maioria dos Estados-Membros considera que são adequados, embora, nalguns casos, demasiado curtos, por exemplo, se os documentos tiverem de ser recolhidos junto de outras autoridades ou se forem necessárias inspeções para obter as informações necessárias. As estatísticas do Sistema de Informação do

[8] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm#national-websites

Mercado Interno (ver anexo III do documento de trabalho) mostram que cerca de um terço dos pedidos de informações não são respondidos dentro dos prazos.

Nas suas respostas ao questionário do Comité de peritos sobre o destacamento de trabalhadores, os sindicatos salientaram a importância de assegurar o cumprimento dos prazos previstos no artigo 6.º, n.º 6. Salientaram que, para se poder combater os abusos, é importante receber rapidamente informações fiáveis e exaustivas. Além disso, destacaram a necessidade de os Estados-Membros assegurarem recursos adequados para a cooperação administrativa.

Estatísticas do Sistema de Informação do Mercado Interno relativas ao envio e à receção de pedidos

Em 2018, houve um total de 4 789 intercâmbios de informações sobre o destacamento de trabalhadores no Sistema de Informação do Mercado Interno. A maioria destes pedidos consistia em pedidos de informação (2 785 intercâmbios) e pedidos de envio de documentos (1 089). Outros tipos de intercâmbios foram menos frequentes: pedidos de notificação de uma decisão que impõe uma sanção ou coima administrativa (568), pedidos de cobrança de uma sanção ou coima (201), pedidos urgentes (130) e comunicações de irregularidades (16).

O nível de colaboração tem vindo a aumentar de forma constante desde 2017, sendo que o número total de intercâmbios de informações aumentou de 873 no 4.º trimestre de 2017 para 1 214 intercâmbios no 4.º trimestre de 2018. De salientar que o número de pedidos urgentes aumentou de 22 pedidos no 4.º trimestre de 2017 para 50 pedidos no 4.º trimestre de 2018.

Em 2018, a Bélgica foi quem mais pedidos de informações enviou, seguida da Áustria e da França. A Bélgica também enviou o maior número de pedidos urgentes, ao passo que a Áustria enviou o maior número de pedidos de envio de documentos, notificações de uma decisão e pedidos de cobrança de uma sanção ou coima. A Eslováquia foi o Estado-Membro que mais comunicou irregularidades.

No total, a Eslovénia recebeu o maior número de pedidos em 2018, embora o maior número de pedidos de *informações* tenha sido enviado para a Polónia, seguida de Portugal e da Eslovénia. A Roménia recebeu o maior número de pedidos *urgentes*, seguindo-se a Polónia e Portugal. A Eslovénia recebeu o maior número de pedidos de envio de documentos, notificações de uma decisão e pedidos de cobrança de uma sanção ou coima, ao passo que a Alemanha recebeu o maior número de comunicações de irregularidades.

Em 2018, o prazo médio de resposta aos pedidos urgentes, caso em que as informações exigidas deveriam estar disponíveis num registo, foi de dez dias de calendário, embora a Diretiva fixe um prazo de apenas dois dias úteis.

O tempo médio necessário para responder aos pedidos de informações (não urgentes) foi de 43 dias em 2018, ao passo que o prazo legal para responder a estes pedidos é de 35 dias de calendário (25 dias úteis). Nalguns casos, os Estados-Membros que recebem um número elevado de pedidos dão respostas mais rápidas do que os Estados-Membros que recebem menos pedidos.

Consultar anexo III do documento de trabalho dos serviços da Comissão para uma visão geral das estatísticas.

3.6. **Requisitos administrativos e medidas de controlo (artigo 9.º)**

A Diretiva autoriza os Estados-Membros a impor requisitos administrativos e medidas de controlo necessários para garantir o controlo efetivo do cumprimento da Diretiva e da Diretiva Destacamento de Trabalhadores, desde que sejam justificados e proporcionados em conformidade com o direito da União. Os Estados-Membros não são obrigados a introduzir estas medidas. A lista de medidas

possíveis apresentada não é exaustiva. No entanto, só podem ser impostos outros requisitos administrativos e medidas de controlo diferentes se forem justificados e proporcionados.

O anexo I do documento de trabalho dos serviços da Comissão apresenta uma panorâmica das medidas tomadas pelos Estados-Membros ao abrigo do artigo 9.º.

3.6.1. Artigo 9.º, n.º 1, alínea a), declaração simples

Esta disposição permite que os Estados-Membros exijam que um prestador de serviços estabelecido noutro Estado-Membro faça uma «simples declaração» que contenha as informações necessárias para poderem ser efetuados controlos factuais no local de trabalho, incluindo: i) a identidade do prestador de serviços; ii) o número previsto de trabalhadores destacados claramente identificáveis; iii) as pessoas de contacto a que se refere o artigo 9.º, n.º 1, alínea e) e alínea f); iv) a duração prevista e as datas previstas para o início e o fim do destacamento; v) o(s) endereço(s) do local de trabalho; e vi) a natureza dos serviços que justificam o destacamento.

Todos os Estados-Membros, exceto o Reino Unido (excetuando Gibraltar), exigem essa declaração do prestador de serviços antes do início das atividades no seu território. Na maioria dos Estados-Membros, a declaração deve ser feita em qualquer momento antes do início da prestação de serviços, inclusive no mesmo dia (Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, Croácia, Dinamarca, Espanha, Eslováquia, Eslovénia, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Letónia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, República Checa e Suécia). No entanto, nalguns Estados-Membros (Itália, Lituânia, Roménia), a notificação tem de ser feita no dia anterior (ou seja, no dia anterior à data de início da prestação do serviço). Uma vez que a declaração pode ser exigida «o mais tardar no início da prestação de serviços», qualquer imposição de que seja feita dentro de um determinado prazo (por exemplo, algumas horas ou alguns dias) antes do destacamento excede o que é expressamente autorizado na Diretiva.

Em caso de alterações às informações apresentadas na declaração, as leis da Áustria, da Finlândia e da Alemanha obrigam a que essas alterações sejam notificadas de imediato, ao passo que outros Estados-Membros indicam um calendário preciso para esta notificação: no primeiro dia útil (Dinamarca), três dias (Croácia e Suécia), cinco dias (Itália e Roménia), sete dias (Polónia), dez dias (República Checa) e 15 dias (Chipre e Grécia) após a introdução das alterações. Em Itália, não são autorizadas alterações às «informações essenciais» (código de identificação e Estado do estabelecimento do prestador de serviços, códigos de identificação dos trabalhadores destacados, etc.), devendo, em tais casos, a declaração ter de ser novamente apresentada até ao início da prestação de serviços. Na Grécia, em caso de alterações ao tempo de trabalho, as informações têm de ser apresentadas o mais tardar no dia da alteração.

3.6.1.1. Informações relativas ao prestador de serviços/empregador

Os Estados-Membros exigem, pelo menos, o nome e o endereço do prestador de serviços e, geralmente, outros dados de contacto, como o número de telefone e/ou o endereço de correio eletrónico. Para além destes requisitos, 12 Estados-Membros (Áustria, Dinamarca, Espanha, Eslováquia, Estónia, Finlândia, Grécia, Hungria, Itália, Letónia, Polónia e República Checa) exigem que o empregador que destaca o trabalhador notifique o seu número de IVA e o número de registo comercial ou similar, e Chipre obriga a que a empresa indique a sua forma jurídica. Nove Estados-Membros (Alemanha, Áustria, Chipre, Croácia, Estónia, Finlândia, Grécia, Hungria e Lituânia) exigem informações sobre o tipo de empresa, ou seja, o setor empresarial em que a empresa exerce a sua atividade.

3.6.1.2. Informações relativas aos trabalhadores destacados

As informações essenciais sobre os trabalhadores incluem, geralmente, o nome e endereço; na República Checa e na Alemanha, incluem também a data de nascimento; e, em 13 Estados-Membros (Áustria, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Finlândia, França, Grécia, Itália, Lituânia, Luxemburgo, Malta e Polónia), incluem a data de nascimento e a nacionalidade. Em Espanha, são necessários os dados pessoais e profissionais. A Finlândia e a Hungria requerem uma indicação do número de trabalhadores destacados, e a Hungria solicita igualmente o nome dos trabalhadores destacados.

Foram estabelecidos requisitos adicionais em 13 Estados-Membros: oito Estados-Membros (Croácia, Dinamarca, Finlândia, Grécia, Itália, Lituânia, Portugal e República Checa) exigem o número do passaporte ou do documento de identificação; a Dinamarca, a Grécia e a República Checa solicitam a informação relativa ao género dos trabalhadores; a Áustria, a Finlândia e a Suécia, o número de segurança social; a Eslovénia, o endereço da residência temporária no seu território; a França, a situação em termos de segurança social; a Dinamarca, informações sobre a segurança social; e os Países Baixos, a apresentação de documentos comprovativos do pagamento das contribuições para a segurança social no país de origem. A Áustria, a Croácia, a Finlândia e a Letónia exigem as autorizações de trabalho e/ou de residência de nacionais de países terceiros destacados no seu território. O Luxemburgo e a Lituânia também pedem a informação sobre a profissão do trabalhador.

3.6.1.3. Informações relativas às pessoas de contacto

O artigo 9.º, n.º 1, prevê que os Estados-Membros podem exigir que o prestador de serviços indique uma pessoa para estabelecer a ligação com as autoridades do Estado de acolhimento. Embora os Estados-Membros possam exigir que essa pessoa de contacto esteja presente no Estado-Membro de acolhimento, não podem ser impostas exigências desproporcionadas. Além disso, os Estados-Membros podem também exigir que se designe outra pessoa de contacto para agir como representante através da qual os parceiros sociais podem solicitar ao prestador de serviços que participe na negociação coletiva. Essa pessoa de contacto, ao contrário da pessoa encarregada de estabelecer a ligação com as autoridades, não pode ser obrigada a estar presente no Estado-Membro de acolhimento, mas deve estar disponível mediante pedido razoável e justificado.

Todos os Estados-Membros que aplicaram as disposições do artigo 9.º, n.º 1, alínea e) e/ou f), exigem também que essas pessoas sejam indicadas na declaração simples. Por conseguinte, todos os Estados-Membros, exceto a Lituânia, o Reino Unido e a República Checa, exigem que a declaração inclua informações sobre uma pessoa de contacto para estabelecer a ligação com as autoridades competentes. Na Bulgária, em Chipre, na Dinamarca, em Espanha, na Hungria, em Itália, na Letónia, em Malta e em Portugal, as informações sobre a pessoa a contactar em matéria de negociação coletiva devem ser indicadas na declaração.

Além disso, 11 Estados-Membros (Áustria, Chipre, Croácia, Eslovénia, Estónia, Finlândia, Grécia, Hungria, Itália, Luxemburgo e Suécia) solicitam informações sobre uma pessoa de contacto geralmente habilitada a representar o empregador; a regulamentação neerlandesa impõe a indicação da pessoa responsável pelo pagamento dos salários. Estes três tipos de pessoas de contacto devem normalmente ser identificados pelo seu nome e endereço e, por vezes, através de informações de contacto adicionais.

3.6.1.4. Informações relativas ao trabalho efetuado

As informações previstas no artigo 9.º, n.º 1, alínea a), subalíneas iv) a v), a duração prevista, as datas previstas para o início e o fim do destacamento e o(s) endereço(s) do local de trabalho, são exigidas por quase todos os Estados-Membros que requerem a declaração. Do mesmo modo, a obrigação de indicar o tipo ou a natureza do trabalho corresponde ao artigo 9.º, n.º 1, alínea a), subalínea vi), da Diretiva, a saber a natureza dos serviços. Esta informação é igualmente solicitada por todos os países

que exigem uma declaração, com exceção da Grécia e da Irlanda. Em Espanha, a obrigação de indicar o tipo de trabalho/serviços pode estar implícito na referência da lei a «dados profissionais».

Além destes requisitos, os Estados-Membros solicitam informações adicionais que devem ser incluídas na declaração e que não estão previstas no artigo 9.º, n.º 1, alínea a), mas noutras disposições do mesmo artigo. Esses requisitos são permitidos desde que sejam justificados e proporcionados. A indicação do local onde são conservados os documentos que devem ser fornecidos às autoridades mediante pedido está prevista na legislação de sete Estados-Membros (Alemanha, Áustria, Croácia, Eslovénia, Hungria, Lituânia e Polónia). Cinco Estados-Membros (Áustria, Bulgária, Croácia, França e Grécia) exigem informações sobre o horário de trabalho e os salários; a Bélgica exige, no mínimo, a inclusão de um horário de trabalho e a indicação se os contratos são temporários; e a Itália exige pormenores sobre o salário caso o destacamento seja no setor dos transportes. O direito lituano prevê a prestação de «garantias» para os trabalhadores em várias áreas, por exemplo na saúde e segurança.

3.6.1.5. Informações sobre o destinatário dos serviços

Vários Estados-Membros solicitam também que sejam incluídas na declaração simples informações relativas ao destinatário dos serviços, o que não consta do artigo 9.º, n.º 1, alínea a). Na maior parte dos casos, exigem que a declaração contenha informações essenciais (nome, endereço, dados de contacto) sobre o parceiro contratual do empregador que destaca o trabalhador. Na Alemanha e na Polónia, tal só é obrigatório quando o destacamento é efetuado no âmbito de um contrato de trabalho temporário, caso em que a empresa utilizadora deve ser indicada. Em contrapartida, 15 Estados-Membros [Áustria, Bélgica, Croácia, Dinamarca (exceto no caso de uma pessoa singular), Eslovénia, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Itália, Letónia, Lituânia, Malta e Países Baixos] exigem a indicação do destinatário dos serviços em todos os casos de destacamento. Oito desses países (Chipre, Eslovénia, Estónia, Finlândia, França, Itália, Grécia e Lituânia) requerem também informações sobre o tipo de atividade do destinatário dos serviços. Na Áustria, é necessário indicar a convenção coletiva aplicável. A Áustria, a Grécia e a Itália também prescrevem a notificação do número de IVA do destinatário dos serviços; a Áustria acrescenta a necessidade da licença comercial e a Estónia, do código de registo. A Itália solicita igualmente informações sobre o representante legal do destinatário dos serviços.

Em alguns Estados-Membros, as obrigações relacionadas com a declaração de trabalhadores destacados são impostas ao destinatário dos serviços. É o caso da República Checa, onde a declaração tem de ser feita pelo destinatário dos serviços. Na Dinamarca, o destinatário dos serviços tem a obrigação de informar a autoridade competente dinamarquesa caso não tenha recebido documentação que prove que o prestador de serviços enviou informações à autoridade dinamarquesa competente ou se as informações estiverem incompletas ou erradas.

3.6.2. Artigo 9.º, n.º 1, alínea b) a d) — requisitos em matéria de documentação

O artigo 9.º, n.º 1, alínea b), permite que os Estados-Membros exijam que determinados documentos relacionados com o contrato de trabalho sejam conservados ou fornecidos em papel ou em formato eletrónico. Isto não significa que se possa exigir que esses documentos sejam entregues juntamente com a declaração simples.

Todos os Estados-Membros (com exceção do Reino Unido) exigem documentação que corresponde, em grande medida, aos elementos expressamente mencionados no artigo 9.º, n.º 1, alínea b) («contrato de trabalho ou documento equivalente [...], recibos de retribuição, registos de tempo de trabalho com indicação do início, do fim e da duração do tempo de trabalho diário e comprovativos do pagamento de salários [...]»).

Além disso, seis Estados-Membros exigem que estejam disponíveis no local de trabalho cópias dos documentos comprovativos da identidade e/ou do estatuto dos trabalhadores: passaporte ou bilhete de identidade (Áustria, Croácia, Letónia e Luxemburgo), Documento Portátil A1 (Áustria, Eslovénia, Itália e Luxemburgo), autorizações de trabalho e/ou de residência de nacionais de países terceiros (Áustria, Croácia, Espanha, Letónia e Luxemburgo).

O Luxemburgo exige cópia dos certificados médicos de aptidão para o trabalho e, em caso de trabalho a tempo parcial ou de contrato de trabalho a termo, um certificado de conformidade emitido pela autoridade de controlo competente. A Croácia e a Lituânia solicitam outros elementos de prova necessários para o controlo e a supervisão.

A maioria dos Estados-Membros transpôs o artigo 9.º, n.º 1, alínea b), para o direito nacional, declarando que os documentos têm de estar disponíveis, em papel ou em formato eletrónico, no local de trabalho onde os trabalhadores estão destacados.

Em nove países (Áustria, Chipre, Dinamarca, Eslováquia, Finlândia, Lituânia, Luxemburgo, Países Baixos e República Checa), a obrigação de conservar os documentos termina formalmente com o termo do período de destacamento.

No Luxemburgo, todos os documentos têm de ser apresentados por via eletrónica antes do destacamento, em vez de serem conservados ou disponibilizados num local acessível e claramente identificado no seu território.

A Diretiva permite que seja solicitada a entrega dos documentos após o período de destacamento, a pedido das autoridades do Estado-Membro de acolhimento e num prazo razoável [artigo 9.º, n.º 1, alínea c)]. A maioria dos Estados-Membros exige que os documentos se mantenham disponíveis durante um período de tempo após o termo do período de destacamento, exceto em Malta, onde a duração não é especificada, e na Lituânia, onde os documentos têm de estar disponíveis mas podem ser conservados no Estado-Membro de origem. O referido período de tempo corresponde a um ano na Bélgica, na Bulgária e em Portugal; dois anos em oito Estados-Membros (Alemanha, Eslovénia, Finlândia, França, Grécia, Itália, Letónia e Polónia); três anos na Hungria, na Irlanda e na Roménia; cinco anos na Croácia; e sete anos na Estónia.

3.6.3. Requisitos linguísticos e de tradução

A redação do artigo 9.º, n.º 1, alínea a) e d), autoriza os Estados-Membros a determinar a língua da declaração e dos documentos, que podem ser exigidos na língua oficial do país de acolhimento ou noutra «língua(s) aceite(s) pelo Estado-Membro de acolhimento».

A maioria dos Estados-Membros exige que a declaração seja feita na sua língua oficial, ou numa delas em caso de várias serem válidas. Para além da língua oficial, a declaração também é aceite em inglês na Áustria, na Croácia, na Dinamarca, na Estónia, na Hungria, na Polónia e na Suécia. Na Áustria, a declaração pode ser feita em checo, croata, eslovaco, esloveno, espanhol, húngaro, inglês, italiano, polaco e romeno. Na Suécia, as línguas disponíveis são o alemão, o francês, o inglês, o polaco e o romeno. Na Dinamarca, os trabalhadores destacados podem ser registados em alemão, inglês e polaco. Em muitos Estados-Membros que dispõem de sistemas eletrónicos de declaração, é possível fazer a declaração noutras línguas.

A conservação dos documentos sem tradução é aceite em 12 Estados-Membros, em nove dos quais (Bélgica, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Estónia, Hungria, Lituânia e Polónia) as autoridades podem, em casos específicos, solicitar uma tradução para a sua língua oficial (ou para

inglês, no caso da Bélgica e da Finlândia). O inglês é uma opção para o contrato de trabalho na Áustria, e os documentos podem ser conservados na língua oficial ou em inglês em Chipre e na Suécia. Os Países Baixos não têm qualquer regulamento que exija a tradução dos documentos.

3.6.4. Outros requisitos administrativos e medidas de controlo

Alguns Estados-Membros puseram em prática medidas para a identificação dos trabalhadores destacados, como o cartão de identificação profissional do setor da construção civil (*carte d'identification professionnelle du BTP*), em França, o *ConstruBadge*, na Bélgica, e o cartão de identificação social, no Luxemburgo.

Avaliação geral

A maioria dos Estados-Membros impõe a maioria ou a totalidade das medidas administrativas enumeradas no artigo 9.º, n.º 1. Embora esse facto possa sugerir que as obrigações dos prestadores de serviços são muito semelhantes em todos os Estados-Membros, os requisitos concretos estabelecidos nos Estados-Membros, em especial no que diz respeito ao processo de notificação, à documentação e aos requisitos de tradução são bastante diversos.

Todos os Estados-Membros consideram que os requisitos administrativos e as medidas de controlo são úteis para facilitar o controlo do cumprimento das obrigações estabelecidas na Diretiva e na Diretiva Destacamento de Trabalhadores.

Os Estados-Membros consideram a declaração simples especialmente útil, uma vez que torna o trabalhador destacado «visível» para os serviços de inspeção, facilitando assim o controlo das suas condições de trabalho e a deteção da fraude. Além disso, a notificação fornece as informações necessárias para fazer incidir os controlos nos setores/nas regiões/nas empresas mais afetados, com base numa avaliação dos riscos. Os documentos que podem ser exigidos pelos serviços de inspeção servem o mesmo objetivo. A designação da pessoa de ligação teve um efeito positivo na receção dos documentos acima referidos e no contacto com o representante do empregador.

Muitos Estados-Membros tomaram igualmente medidas para limitar os encargos administrativos que poderiam resultar das medidas acima referidas. Regra geral, essas medidas dizem respeito a destacamentos de curta duração ou em determinados setores ou profissões. A Alemanha, a Áustria, Bélgica, a Dinamarca, a Eslováquia, a Eslovénia, a Finlândia, a França, a Itália, a Hungria, o Luxemburgo, Malta, a Polónia e a Suécia implementaram um ferramenta em linha/eletrónica de declaração de destacamento.

Na Bélgica, os trabalhadores que efetuem obras urgentes de reparação e manutenção de máquinas ou equipamentos que tenham sido por si entregues à empresa onde esses trabalhos decorrem estão isentos da obrigação de apresentação da notificação «Limosa» (declaração obrigatória para trabalhadores por conta de outrem e por conta própria que são enviados para trabalhar ou que trabalham na Bélgica) se a duração das obras não exceder cinco dias por mês.

Na Alemanha, a notificação é obrigatória apenas na construção e nos setores conexos, nos serviços de limpeza de edifícios e na prestação de cuidados.

Os sindicatos consideram que a existência de requisitos administrativos e medidas de controlo adequados e eficazes é extremamente importante para o controlo do cumprimento das obrigações estabelecidas na Diretiva Destacamento de Trabalhadores. Consideram também que seria importante definir, a nível da UE, determinados requisitos administrativos e medidas de controlo obrigatórias, incluindo a obrigação de declarar o destacamento antes do seu início e a introdução de um registo

eletrónico dos trabalhadores destacados, o que poderia melhorar o controlo do cumprimento das regras aplicáveis. No que diz respeito às medidas concretas tomadas, os sindicatos salientaram que se a legislação nacional que transpõe a Diretiva obriga à designação de uma pessoa de contacto com vista à negociação coletiva, esta informação deve ser comunicada também aos sindicatos.

Por outro lado, os empregadores manifestaram a sua preocupação com o facto de a introdução de medidas nos termos do artigo 9.º ter conduzido a problemas práticos aquando do destacamento de trabalhadores, especialmente devido ao aumento dos encargos administrativos.

Nos termos do artigo 9.º, n.º 2, da Diretiva, os Estados-Membros podem adotar outros requisitos administrativos e outras medidas de controlo, desde que essas medidas sejam justificadas e proporcionadas. Das medidas de transposição descritas *supra*, é evidente que a maioria dos Estados-Membros adotou algumas medidas previstas no âmbito do referido artigo.

3.7. **Inspeções (artigo 10.º)**

O artigo 10.º incide nas inspeções em situações de destacamento, estabelecendo que devem basear-se numa avaliação dos riscos e não ser discriminatórias e/ou desproporcionadas.

A maioria dos Estados-Membros optou pela transposição direta do artigo 10.º da Diretiva. No entanto, alguns Estados-Membros (Bélgica, Bulgária, Estónia, Luxemburgo, Países Baixos, República Checa e Suécia) consideram que a legislação em vigor, na forma de disposições gerais que estabelecem as competências das autoridades de inspeção do trabalho, está em conformidade com o artigo 10.º. O Reino Unido indicou que o cumprimento se baseia na prática das autoridades.

No que se refere à avaliação dos riscos na aceção do artigo 10.º, n.º 1, vários Estados-Membros (Bulgária, Chipre, Dinamarca, Eslovénia, Grécia, Hungria, Irlanda, Letónia, Malta, Portugal e Roménia) dispõem de regulamentação que exige a realização da avaliação dos riscos no momento da seleção das entidades sujeitas a inspeção. Com exceção de Chipre, da Dinamarca e da Irlanda, essa regulamentação, estabelece também os critérios a utilizar na avaliação dos riscos, muitos dos quais seguem de perto os critérios propostos no artigo 10.º, n.º 1.

Outros países indicaram que essa avaliação dos riscos não constitui um requisito legal no seu sistema nacional, mas uma prática generalizada das autoridades responsáveis pela inspeção. É o caso da Alemanha, de Espanha, da República Checa e da Suécia.

Os sindicatos consideram que, embora a situação varie de um Estado-Membro para outro, os controlos e as inspeções são ainda insuficientes. Sublinham que é importante que os Estados-Membros criem mecanismos, controlos e inspeções adequadas para assegurar o cumprimento das regras e evitar abusos em situações transfronteiriças.

Embora a existência de procedimentos de controlo eficazes seja essencial para a aplicação da Diretiva e da Diretiva Destacamento de Trabalhadores, a Comissão considera que as inspeções devem basear-se principalmente na avaliação dos riscos efetuadas pelas autoridades competentes. Além disso, os Estados-Membros devem assegurar que as inspeções e os controlos de conformidade não são discriminatórios e/ou desproporcionados, o que significa que devem ser adequados para alcançar os objetivos perseguidos sem restringir mais do que o necessário a prestação de serviços transfronteiriços[9].

[9] Ver o acórdão de 27 de março de 1990 no processo C-113/89, Rush Portuguesa, n.º 17, o acórdão de 21 de outubro de 2004 no processo C-445/03, Comissão/Luxemburgo, n.º 40, e o acórdão de 19 de janeiro de 2006 no processo C-244/04, Comissão/Alemanha, n.º 36.

3.8. **Defesa dos direitos, facilitação da apresentação de queixas, retroativos (artigo 11.º)**

O artigo 11.º exige que os Estados-Membros disponham de mecanismos que permitam aos trabalhadores destacados apresentar queixas diretamente contra os seus empregadores e instaurar processos judiciais ou administrativos e estabelece normas de controlo da aplicação da legislação, impondo designadamente procedimentos que permitam aos trabalhadores, mas também a sindicatos e outros terceiros, defender os direitos dos trabalhadores destacados perante órgãos judiciais e administrativos do Estado de acolhimento.

Todos os Estados-Membros[10] preveem a possibilidade de os trabalhadores destacados apresentarem uma queixa junto da autoridade competente em matéria de inspeção do trabalho em caso de violação dos seus direitos pelo empregador.

Todos os Estados-Membros concedem aos trabalhadores destacados acesso ao seu sistema judicial para apresentarem queixas relativas ao período de destacamento, e nem o fim do período de destacamento nem o regresso ao Estado de origem impedem que um trabalhador destacado apresente queixa no Estado-Membro de acolhimento ou em qualquer outro país.

A possibilidade de os sindicatos e outros terceiros intervirem em processos judiciais está, em princípio, prevista na maioria dos Estados-Membros, mas não em todos. Em particular, a Eslovénia não prevê qualquer envolvimento direto dessas partes em processos judiciais, e cinco Estados-Membros (Bulgária, Finlândia, Hungria, Lituânia e Luxemburgo) preveem esta possibilidade apenas para os sindicatos mas não para outras organizações. Embora a legislação maltesa não refira explicitamente os sindicatos, as organizações ou outras entidades jurídicas que tenham um interesse legítimo em assegurar o cumprimento da regulamentação têm a possibilidade de apresentar queixas. Em Itália, embora não tenham o direito de intervir diretamente em tribunal em nome de um trabalhador, os sindicatos podem agir em apoio dos trabalhadores destacados.

Além disso, em muitos Estados-Membros, à exceção da Áustria, de Espanha, da Eslováquia, da Estónia, da Grécia e do Reino Unido, o envolvimento dos sindicatos e de outros terceiros está sujeito a condições adicionais, como o facto de o trabalhador ter de ser membro da organização em causa ou de a violação em apreço ter de dizer respeito a uma convenção coletiva da qual o sindicato faz parte.

Para que outros terceiros possam participar num processo, os Estados-Membros exigem, normalmente, a demonstração de um interesse legítimo no caso em apreço, por exemplo por referência aos objetivos de uma organização de acordo com os seus estatutos. É isto que a lei prevê na Croácia, na Letónia, em Malta, na Polónia, em Portugal na República Checa e na Roménia.

Na prática, a instauração pelos sindicatos de processos judiciais em nome de trabalhadores destacados é muito comum na Dinamarca, na Finlândia, nos Países Baixos e na Suécia.

Onze Estados-Membros (Bélgica, Bulgária, Croácia, Chipre, Dinamarca, Grécia, Malta, Polónia, Portugal, Roménia e Suécia) transpuseram diretamente o artigo 11.º, n.º 5, introduzindo no direito nacional uma proteção explícita dos trabalhadores destacados contra retaliações por parte do empregador. Em 12 Estados-Membros (Alemanha, Áustria, Eslovénia, Espanha, Estónia, França, Hungria, Itália, Letónia, Luxemburgo, Reino Unido e República Checa) não houve necessidade de o fazer, uma vez que a aplicação dos princípios gerais de proteção contra atos de retaliação abrange igualmente os trabalhadores destacados.

Na Eslováquia, na Finlândia e na Irlanda, este princípio abrange apenas aos domínios a que é expressamente aplicável. Nos Países Baixos, não existem disposições de proteção contra atos de retaliação, à exceção das áreas em que a proteção contra a vitimização é obrigatória pelo direito da UE e foi incorporada em disposições de transposição. Na Lituânia, os trabalhadores estão

[10] Exceto no Reino Unido, onde não há inspeção do trabalho nem entidade similar.

explicitamente protegidos contra «retaliações» sob a forma de pedidos de indemnização por violação dos interesses económicos do empregador.

3.9. **Responsabilidade na subcontratação (artigo 12.º)**

A fim de combater a fraude e os abusos, o artigo 12.º permite que os Estados-Membros tomem medidas para garantir que, nas cadeias de subcontratação, o contratante do qual o empregador é subcontratante direto possa, para além do empregador ou em vez deste, ser responsabilizado pelo trabalhador destacado. Embora os Estados-Membros sejam obrigados a introduzir essa responsabilidade em matéria de subcontratação no setor da construção e a abranger, pelo menos, as remunerações líquidas em atraso correspondentes às tabelas salariais mínimas (artigo 12.º, n.º 1), podem igualmente fazê-lo em qualquer outro setor, para outros níveis além do contratante direto e com um âmbito mais vasto do que as tabelas salariais mínimas (artigo 12.º, n.os 2 e 4). Em vez desse sistema de responsabilidade na subcontratação, os Estados-Membros podem adotar outras medidas de execução apropriadas (artigo 12.º, n.º 6). Todas estas medidas devem ser tomadas de forma não discriminatória e proporcionada.

O anexo II do documento de trabalho dos serviços da Comissão apresenta uma panorâmica das medidas tomadas pelos Estados-Membros ao abrigo do artigo 12.º. De acordo com as respostas ao questionário enviadas ao Comité de peritos sobre o destacamento de trabalhadores, em muitos Estados-Membros, as regras em matéria de responsabilidade não têm sido postas em prática com frequência por não existirem casos pertinentes. Todavia, vários Estados-Membros (Alemanha, Bélgica, Bulgária, Croácia, Dinamarca, Finlândia, França, Itália, Lituânia, Luxemburgo, Malta e Países Baixos) indicaram que a introdução dessas regras conduziu a um aumento da proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores nas cadeias de subcontratação. Em geral, os empregadores consideram que a introdução da responsabilidade na subcontratação, ou de medidas alternativas, não conduziu a um aumento da proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores nas cadeias de subcontratação. Os sindicatos consideram que, nos casos em que os Estados-Membros mantiveram ou introduziram uma responsabilidade total na subcontratação e estabeleceram limites ao número possível de partes envolvidas na da cadeia de subcontratação, isso teve um impacto positivo na proteção dos direitos dos trabalhadores destacados na cadeia.

3.9.1. Requisito mínimo aplicável ao setor da construção

Todos os Estados-Membros (exceto a Dinamarca e a Finlândia, que adotaram «outras medidas de execução apropriadas» nos termos do artigo 12.º, n.º 6) aplicaram o requisito mínimo de, no setor da construção, responsabilizar o contratante direto («primeiro nível») caso o empregador (subcontratante) não pague uma remuneração correspondente, pelo menos, ao salário mínimo aplicável e as contribuições para a segurança social.

Nove Estados-Membros (Croácia, Estónia, Finlândia, Irlanda, Lituânia, Polónia, Reino Unido, Roménia e Suécia) limitam essa responsabilidade ao setor da construção. Todos os outros Estados-Membros alargam o regime da responsabilidade na subcontratação a outros setores. Onze Estados-Membros (Alemanha, Eslováquia, Espanha, França, Grécia, Hungria, Itália, Luxemburgo, Malta, Países Baixos e Portugal) decidiram alargar o regime a todos os setores da economia.

3.9.2. Aplicação mais ampla em termos de âmbito e alcance

Embora a maioria dos Estados-Membros limite a responsabilidade ao contratante direto, dez Estados-Membros (Alemanha, Áustria, Eslovénia, Espanha, Grécia, Itália, Lituânia, Luxemburgo, Países Baixos e Suécia) preveem a possibilidade de se reclamar pagamentos não efetuados também junto de partes que não estão em relação contratual direta com o empregador que destaca o trabalhador. Na Áustria, porém, isto só se aplica se a utilização de vários níveis tiver por objetivo contornar obrigações legais. A Lituânia e a Suécia limitaram a responsabilidade ao contratante principal do projeto de construção.

Na maior parte dos casos, os trabalhadores têm direito a reclamar ao contratante o total da sua massa salarial (ou seja, inclusive os salários estipulados contratualmente que forem superiores ao salário mínimo) ou, pelo menos, uma compensação por horas extraordinárias efetuadas. O primeiro caso é aplicável em 13 Estados-Membros (Áustria, Bélgica, Eslovénia, Espanha, Estónia, França, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia e Suécia), e o segundo caso aplica-se em três (Croácia, Eslováquia e República Checa). A França também inclui o fornecimento de alojamento pelo empregador, e o Luxemburgo alargou a responsabilidade a todas as obrigações pecuniárias decorrentes da relação de trabalho, na medida em que digam respeito a trabalho efetuado no âmbito da prestação de serviços do seu empregador ao contratante.

Ao mesmo tempo, todos os países, exceto a Áustria, limitam a responsabilidade do contratante ao montante estipulado no contrato celebrado com o subcontratante.

3.9.3. Dever de diligência

A Diretiva prevê a introdução de uma exceção que isenta de responsabilidade um contratante que tenha cumprido os «deveres de diligência» devida relativamente ao seu subcontratante (artigo 12.º, n.º 5).

Dezasseis Estados-Membros introduziram esta opção de defesa fundada no dever de diligência. Na maioria dos casos, trata-se de avaliar de forma global a diligência do contratante num caso específico (Chipre, Estónia, Grécia, Irlanda, Países Baixos, Polónia, Reino Unido e República Checa).

O direito nacional de 12 Estados-Membros (Áustria, Bélgica, Croácia, Eslováquia, Espanha, França, Hungria, Luxemburgo, Países Baixos, Polónia, República Checa e Roménia) prevê critérios explícitos para as obrigações do contratante de controlar e/ou promover a conformidade do subcontratante, sendo que o grau de pormenor varia de uma indicação muito geral na Polónia, a uma enumeração exaustiva de critérios na Croácia. A lei italiana prevê o dever de diligência apenas no setor dos transportes rodoviários.

3.9.4. Outras medidas de execução apropriadas nos termos do artigo 12.º, n.º 6

Tal como acima referido, a Dinamarca e a Finlândia são os únicos países que não introduziram regimes de responsabilidade na subcontratação. Na Dinamarca, o regime escolhido para transposição do artigo 12.º, n.º 6, baseia-se na criação de um fundo do mercado de trabalho para os trabalhadores destacados. Assim, se um trabalhador destacado na Dinamarca e abrangido por uma convenção coletiva dinamarquesa tiver dificuldades em receber o seu salário do empregador, o salário em falta pode ser pago pelo referido fundo. Se o fundo pagar um salário a um trabalhador destacado conforme acima referido, o empregador e o destinatário do serviço dinamarquês são obrigados a pagar uma contribuição extraordinária para o fundo. O fundo procurará recuperar o salário que pagou junto do empregador do trabalhador no seu país de origem. O fundo é financiado por contribuições de todos os empregadores (tanto dinamarqueses como estrangeiros) que prestam serviços na Dinamarca.

Na Finlândia, um trabalhador destacado que não tenha recebido a remuneração salarial mínima pode desse facto notificar o construtor ou o empreiteiro-geral. Após receber a notificação, o construtor ou o empreiteiro-geral deve solicitar imediatamente à empresa que destacou o trabalhador que apresente um relatório sobre os salários pagos ao trabalhador. O construtor ou o empreiteiro-geral deve enviar imediatamente ao trabalhador o pedido de informações e o relatório apresentado pela empresa que o destacou. A pedido do trabalhador, o pedido de informações e o relatório devem ser imediatamente transmitidos à autoridade responsável pela segurança e saúde no trabalho. O construtor ou o empreiteiro-geral deve conservar o pedido de informações e o relatório em causa por um período de dois anos após o termo do trabalho. O incumprimento destas obrigações pode conduzir a uma sanção, mas não implica a responsabilidade do contratante pelos salários em dívida.

3.9.5. Aplicação das disposições em matéria de responsabilidade apenas aos prestadores de serviços transfronteiriços

Os Estados-Membros não podem estabelecer um sistema de responsabilidade na subcontratação que seja aplicável apenas aos prestadores de serviços transfronteiriços, uma vez que tal constituiria uma discriminação direta desses prestadores de serviços. Um sistema deste tipo poderia desencorajar os clientes finais e os empreiteiros de contratar ou subcontratar empresas estabelecidas noutros Estados-Membros.

Dezasseis Estados-Membros (Áustria, Bulgária, Croácia, Eslováquia, Eslovénia, Estónia, Hungria, Irlanda, Letónia, Lituânia, Malta, Polónia, Portugal, Roménia, Reino Unido e República Checa) parecem aplicar disposições em matéria de responsabilidade na subcontratação apenas aos prestadores de serviços estrangeiros, ao passo que outros Estados-Membros aplicam essas disposições, ou outras comparáveis, tanto aos prestadores nacionais como aos estrangeiros.

Além disso, a legislação nacional em matéria de responsabilidade na Áustria, na Estónia, na Hungria e em Itália parece aplicar-se a qualquer situação (não só à subcontratação) em que um empregador celebre um contrato com um prestador de serviços estabelecido noutro Estado-Membro.

3.10. **Execução transfronteiriça de sanções pecuniárias de caráter administrativo e/ou coimas (capítulo VI)**

Os artigos 13.º a 19.º da Diretiva dizem respeito à execução transfronteiriça de sanções pecuniárias de caráter administrativo e (ou) coimas. Essas disposições preveem, nomeadamente, que a decisão da autoridade competente de um Estado-Membro de impor uma sanção a um prestador de serviços deve ser notificada ao destinatário e que cobrança da sanção deve ser feita pela autoridade competente do Estado-Membro em que o prestador está atualmente estabelecido.

A maioria dos países transpôs diretamente os artigos 13.º a 19.º, excetuando a Alemanha, a Dinamarca, a Irlanda e o Reino Unido, que demonstram a sua conformidade através da prática das autoridades e não através de novas disposições legais. As disposições da Diretiva foram parcialmente transpostas nos Países Baixos (não houve transposição dos artigos 13.º, 14.º e 18.º) e na Eslovénia (o artigo 18.º não foi transposto).

Estatísticas do Sistema de Informação do Mercado Interno sobre o recurso ao capítulo VI

Apenas alguns Estados-Membros (Áustria, Bélgica, Eslováquia, Eslovénia, Finlândia, Itália, Países Baixos, Roménia e Suécia) recorreram à cooperação administrativa para a execução transfronteiriça de sanções pecuniárias de caráter administrativo e/ou coimas financeiras de na qualidade de autoridade requerente, ou seja, enviando um pedido a outro Estado-Membro a fim de notificar ou cobrar uma sanção ou coima.

A situação é diferente no que diz respeito aos Estados-Membros (Alemanha, Bélgica, Bulgária, Chipre, Croácia, Eslováquia, Eslovénia, Espanha Estónia, França, Hungria, Itália, Letónia, Lituânia, Países Baixos, Polónia, Portugal, Reino Unido, Roménia e República Checa) que foram solicitados enquanto autoridade requerida, ou seja, tendo-lhes sido enviado um pedido de notificação ou de cobrança de uma sanção ou coima.

Em geral, os Estados-Membros que responderam ao questionário do Comité de peritos sobre o destacamento de trabalhadores consideram que a cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno é eficaz no que diz respeito a estas questões. Foram assinalados alguns problemas práticos relativamente ao reconhecimento de sanções e coimas noutros Estados-Membros e aos motivos de recusa de aplicação de uma sanção ou coima. Estas questões estão a ser

debatidas pelos peritos dos Estados-Membros no âmbito do Comité de peritos sobre o destacamento de trabalhadores. Alguns Estados-Membros indicaram um aumento do volume de trabalho devido aos pedidos.

As estatísticas do Sistema de Informação do Mercado Interno mostram que o recurso à cooperação administrativa para a execução transfronteiriça de sanções pecuniárias de caráter administrativo e/ou coimas é reduzido.

Em 2018, foram enviados, através do Sistema de Informação do Mercado Interno, 568 pedidos de notificação de uma decisão de aplicação de uma sanção administrativa ou coima e 201 pedidos de cobrança de sanções ou coimas. A Áustria enviou o maior número de pedidos de notificação de uma decisão (550), bem como o número mais elevado de pedidos de cobrança de sanções ou coimas (192).

A Eslovénia recebeu a maior parte dos pedidos de notificação de uma decisão (190), seguida da República Checa (90), da Roménia (67) e da Hungria (51). A Eslovénia recebeu igualmente o maior número de pedidos de cobrança de uma sanção ou coima, seguida da Eslovénia (69), da Hungria (44) e da República Checa (21).

Consultar anexo III do documento de trabalho dos serviços da Comissão para uma visão geral das estatísticas.

3.11. **Sanções**

Nos termos do artigo 20.º da Diretiva, os Estados-Membros devem estabelecer sanções em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da Diretiva. Essas sanções impostas devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas.

3.11.1. Sanções por violação de deveres administrativos relacionados com o destacamento de trabalhadores

Todos os Estados-Membros implementaram um sistema de sanções aplicáveis em caso de infrações de tipo administrativo.

A Áustria, a Bélgica, a Bulgária, a Finlândia, a França, a Itália, o Luxemburgo e Malta definiram o intervalo possível da sanção pecuniária a aplicar por trabalhador. O montante máximo de uma coima por trabalhador varia entre 1 165 EUR em Malta e 10 000 EUR na Áustria e na Finlândia.

Em alternativa ou adicionalmente, a Alemanha, a Bélgica, Chipre, a Croácia, a Dinamarca, a Eslováquia, a Eslovénia, a Estónia, a França, a Grécia, a Hungria, a Irlanda, a Letónia, a Lituânia, o Luxemburgo, os Países Baixos, a Polónia, Portugal, a Roménia, o Reino Unido e a República Checa definiram o intervalo, ou pelo menos o limite superior, das sanções aplicáveis por empregador, independentemente do número de trabalhadores em causa. O montante máximo destas coimas varia entre 240 EUR na Lituânia e 48 000 EUR na Bélgica.

Na Áustria, na Bulgária, na Dinamarca, em Espanha, na França, na Letónia, na Lituânia, no Luxemburgo e nos Países Baixos, uma infração repetida implica uma sanção adicional. Em consequência, a coima por trabalhador pode subir para 20 000 EUR na Áustria, estando prevista a suspensão da atividade na Áustria e (para as agências de trabalho temporário) em Espanha. Além disso, na Áustria, foram também definidas as circunstâncias nas quais o limite superior aplicável pode aumentar ainda mais e atingir 40 000 EUR por trabalhador em caso de repetidas infrações relativamente a mais de três trabalhadores. Por último, três países (Áustria, Bulgária e Croácia) preveem uma sanção para o indivíduo (gestor) envolvido na infração.

3.11.2. Sanções por violação dos direitos dos trabalhadores destacados

A maioria dos Estados-Membros prevê sanções aplicáveis em caso de incumprimento, por parte de um empregador, das obrigações para com os seus trabalhadores impostas pela Diretiva Destacamento de Trabalhadores.

Neste caso, a Áustria, a Bélgica, a Bulgária, a Espanha, a França, a Grécia, a Hungria, a Letónia, o Luxemburgo e Malta têm em conta o número de trabalhadores em causa. A coima máxima varia entre 1 165 EUR em Malta e 50 000 EUR (por recusa de uma majoração salarial em caso de trabalho nos feriados) no Luxemburgo.

A Bélgica, Chipre, a Croácia, a Eslováquia, a Eslovénia, a Estónia, a Grécia, a Hungria, a Irlanda, a Letónia, a Lituânia, a Polónia, Portugal (exceto em alguns casos), o Reino Unido, a República Checa e a Roménia estabeleceram um sistema em que a sanção a impor ao empregador não depende do número de trabalhadores em causa. No quadro deste sistema, o montante máximo previsto para as coimas varia entre 300 EUR na Lituânia e 500 000 EUR na Alemanha.

As violações repetidas e outras circunstâncias particulares dão origem a sanções mais elevadas (Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, França, Grécia, Hungria, Letónia, Lituânia e Reino Unido) ou devem ser tidas em conta aquando da determinação do montante da sanção específica (Alemanha). Nestas circunstâncias, a coima máxima por trabalhador pode atingir 40 000 EUR na Áustria, e a coima total máxima para uma empresa vai até 96 000 EUR na Bélgica. Nestes casos graves, as sanções não pecuniárias incluem penas de prisão em Chipre e na Grécia, a suspensão de atividades em França e a inclusão do empregador num sistema de «denúncia e condenação» no Reino Unido. Por último, a Áustria, a Bulgária, a Croácia, a Eslováquia e a Eslovénia também aplicam coimas a pessoas envolvidas na infração, nomeadamente aos gestores.

Os critérios para decidir o montante das coimas são geralmente os mesmos que os referidos no capítulo 3.11.1.

3.11.3. Outras medidas

Na Áustria, o direito nacional prevê a possibilidade de proibir a entidade patronal de executar o trabalho. Prevê ainda um «depósito de segurança» e um «congelamento dos pagamentos», que podem ser impostos em caso de suspeita de violação pelo empregador de qualquer regra relevante.

Avaliação geral

Os representantes dos empregadores salientaram que as sanções e o montante das coimas por não cumprimento dos requisitos administrativos são desproporcionais em alguns Estados-Membros. Para além das coimas, são utilizadas injunções segundo as quais é negado aos trabalhadores destacados o acesso ao seu local de trabalho, o que dificulta a prestação de serviços. De acordo com os sindicatos, são demasiadas as vezes que as sanções e as coimas não são nem eficazes nem dissuasivas. Alegam que as vantagens para a empresa decorrentes do não cumprimento das regras podem ser muito significativas, e que o risco desse comportamento ser detetado e resultar na aplicação de uma coima é geralmente baixo.

Ao introduzir o sistema da declaração, muitos Estados-Membros introduziram sanções por violação deste requisito administrativo. Por vezes, as coimas são tão elevadas como as sanções por violação dos direitos dos trabalhadores. Em alguns casos, as coimas são calculadas tendo em conta o número de trabalhadores destacados em causa e a existência de anteriores violações, que podem dar origem a coimas elevadas.

Embora a Diretiva ainda não fosse aplicável *ratione temporis* ao caso em apreço, afigura-se útil referir o acórdão de 13 de novembro de 2018 no processo C-33/17, Čepelnik[11], em que o Tribunal de Justiça da União Europeia considerou que o artigo 56.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia deve ser interpretado no sentido de que se opõe à legislação de um Estado-Membro segundo a qual as autoridades competentes podem impor ao dono da obra estabelecido nesse Estado-Membro a suspensão dos pagamentos ao seu cocontratante estabelecido noutro Estado-Membro. Além disso, também se opõe a uma obrigação de pagamento de uma caução de montante equivalente ao preço da obra ainda em dívida, a fim de garantir o pagamento da eventual coima que possa vir a ser aplicada a esse cocontratante no caso de infração verificada à legislação laboral do primeiro Estado-Membro.

A proporcionalidade das sanções previstas pelo direito austríaco está também no cerne do processo C-64/18, Maksimovic[12].

4. DADOS RELATIVOS AO PROCESSO DE DESTACAMENTO

A disponibilidade de dados completos e fiáveis sobre o processo de destacamento continua a apresentar algumas deficiências, ainda que a aplicação da Diretiva esteja a resultar em algumas melhorias.

A principal fonte de informações comparáveis sobre o número de destacamentos e de trabalhadores destacados é o Documento Portátil A1 no domínio da coordenação da segurança social. Este formulário é fornecido pelo Estado-Membro competente a pedido do empregador ou da pessoa em causa e estabelece a presunção de que o titular do documento está devidamente inscrito no sistema de segurança social do Estado-Membro que emitiu o certificado. Cabe às administrações nacionais de segurança social recolher dados nacionais relativos aos documentos emitidos e recebidos e comunicá-los à Comissão, que elabora um relatório anual comparativo no âmbito da Comissão Administrativa para a Coordenação dos Sistemas de Segurança Social.

Os dados recolhidos através deste processo têm a vantagem de ser fiáveis e de permitir comparações entre os diferentes Estados-Membros. Contudo, têm algumas limitações. Em primeiro lugar, o facto de os dados se basearem na definição de destacamento prevista nas regras de coordenação da segurança social cria alguns problemas de correspondência com as definições estabelecidas na Diretiva Destacamento de Trabalhadores. É, nomeadamente, o caso da inclusão na contagem total dos trabalhadores por conta própria e das pessoas ativas em dois ou mais Estados-Membros e da falta de dados relativos aos destacamentos com duração superior a dois anos, que estão incluídos nos dados do Documento Portátil A1. Em segundo lugar, o cumprimento efetivo das regras de coordenação da segurança social pode influenciar a adequação dos dados relativos a destacamentos de curta duração, súbitos e repetitivos. Por último, existem algumas lacunas na exaustividade dos dados sobre os trabalhadores destacados, nomeadamente no que se refere ao país de destino dos trabalhadores destacados em dois ou mais Estados-Membros, que não têm de ser recolhidos pelos Estados-Membros durante o processo de recolha de dados no domínio da coordenação da segurança social.

Como resulta do capítulo 3.6.1, todos os Estados-Membros (exceto o Reino Unido) introduziram uma obrigação de declaração simples e, por conseguinte, é agora possível completar os dados baseados no Documento Portátil A1 com dados relativos às declarações de destacamento.

Em 2018, esses dados foram recolhidos, pela primeira vez, por meio de um questionário, que foi enviado ao Comité de peritos sobre o destacamento de trabalhadores. O relatório apresenta os resultados da recolha de dados sobre o número de trabalhadores destacados registados nos sistemas de

[11] Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 13 de novembro de 2018 no processo C-33/17, Čepelnik d.o.o./Michael Vavti (ECLI:EU:C:2018:896).

[12] Acórdão do Tribunal de Justiça de 12 de setembro de 2019 no processo C-64/18, Maksimovic (processos apensos C-64/18, C-140/18, C-146/18, C-148/18) (ECLI:EU:C:2019:723).

declaração dos Estados-Membros de acolhimento em 2017. Esse relatório consta do anexo IV do documento de trabalho dos serviços da Comissão.

Estas duas fontes de recolha de dados podem complementar-se e permitir obter informações mais precisas, nomeadamente sobre o número de trabalhadores destacados e de destacamentos nos Estados-Membros de acolhimento, os setores de atividade em que estão a trabalhar e a duração média dos períodos de destacamento.

5. ACORDOS BILATERAIS

De acordo com as respostas ao questionário enviado ao Comité de peritos sobre o destacamento de trabalhadores, a maioria dos Estados-Membros (Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Croácia, Dinamarca, França, Eslováquia, Espanha, Estónia, Finlândia, Lituânia, Luxemburgo, Países Baixos, Polónia, Portugal, República Checa e Roménia) tem em vigor acordos bilaterais ou declarações conjuntas com outros Estados-Membros no domínio do destacamento de trabalhadores no que se refere à cooperação administrativa entre diferentes autoridades. A maioria desses Estados-Membros comunicou ter recorrido, por variadas razões, a estes acordos em substituição, ou além, do Sistema de Informação do Mercado Interno. De acordo com as respostas dos Estados-Membros, na Croácia e nos Países Baixos, os primeiros contactos para recolher informações adicionais são bilaterais, recorrendo-se depois ao Sistema de Informação do Mercado Interno para o intercâmbio de informações. Na Estónia, considera-se que o intercâmbio de informações é mais rápido por telefone e correio eletrónico.

No entanto, um grande número de Estados-Membros (Alemanha, Chipre, Eslováquia, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Malta, Portugal, Países Baixos, República Checa e Suécia) utiliza apenas o Sistema de Informação do Mercado Interno para a cooperação administrativa por ser considerado mais prático ou porque não existem acordos bilaterais aplicáveis.

6. ALTERAÇÕES E OUTRAS MELHORIAS POSSÍVEIS

O artigo 24.º, n.º 1, da Diretiva estabelece que a Comissão, ao proceder à revisão da aplicação e execução da Diretiva, propõe igualmente, se for caso disso, as alterações e modificações necessárias. Além disso, o artigo 24.º, n.º 2, da Diretiva prevê claramente a possibilidade de proceder a alterações em dois casos. Em primeiro lugar, no que diz respeito às listas de elementos factuais constantes do artigo 4.º, n.os 2 e 3, para efeitos da avaliação global para determinar se uma empresa realiza efetivamente atividades substanciais no Estado-Membro de estabelecimento e se um trabalhador destacado realiza o seu trabalho temporariamente num Estado-Membro diferente daquele onde normalmente desempenha as suas funções, respetivamente. Em relação a estas duas listas, poderão ser definidos novos elementos. Em segundo lugar, no que diz respeito à adaptação dos prazos previstos no artigo 6.º, n.º 6, com vista à sua redução.

No que diz respeito às listas de elementos factuais constantes do artigo 4.º, n.os 2 e 3, alguns Estados-Membros indicaram, de um modo geral, nas suas respostas ao questionário que consideravam as listas adequadas, com alguns Estados-Membros a sugerir o aditamento, no artigo 4.º, n.º 2, por exemplo, de informações sobre o volume de negócios, o endereço da sede estatutária das empresas ou dos diretores, o pagamento das contribuições para a segurança social e do imposto sobre as sociedades, a lei e/ou convenção coletiva aplicável, bem como a empresa que dirige e supervisiona o trabalhador, define as horas extraordinárias e fixa o horário de trabalho. No entanto, estas questões já estão abrangidas pelo artigo 4.º (ou questões relativas ao artigo 4.º no Sistema de Informação do Mercado Interno) e pelo artigo 9.º, n.º 1, ou podem ser abrangidas pelo artigo 9.º, n.º 2, se os Estados-Membros pretenderem utilizá-los. Além disso, importa salientar que as listas de elementos constantes do artigo 4.º não são exaustivas. Os Estados-Membros podem definir ou acrescentar outros elementos na sua legislação nacional de transposição da Diretiva, como alguns fizeram.

Por conseguinte, a Comissão não considera necessário propor a alteração do artigo 4.º nesta fase.

No que se refere aos prazos estabelecidos no artigo 6.º, n.º 6, para a prestação das informações solicitadas no Sistema de Informação do Mercado Interno, nenhum Estado-Membro sugeriu, nas suas respostas ao questionário, que fossem reduzidos. As estatísticas do Sistema de Informação do Mercado Interno mostram que cerca de dois terços dos pedidos são tratados dentro dos prazos.

Pelas razões acima expostas, a Comissão não considera útil que o artigo 6.º, n.º 6, seja alterado nesta fase. A fim de reforçar a aplicação da Diretiva relativa ao Destacamento de Trabalhadores, a Comissão tomará medidas para promover e facilitar a cooperação administrativa, em especial através da Autoridade Europeia do Trabalho.

Diferentes partes interessadas fizeram conhecer à Comissão alguns aspetos que poderiam necessitar de melhorias. Aí se incluem a simplificação dos sistemas de controlo administrativo, através, por exemplo, da introdução de um sistema de declaração único à escala da UE ou de um modelo comum para os sítios Web. Estas questões poderão ser resolvidas no quadro do Comité de peritos sobre o destacamento de trabalhadores ou da Autoridade Europeia do Trabalho, logo que esta esteja operacional, e, por conseguinte, não exigem a alteração da diretiva.

Á luz do que precede, e tendo em conta que a Diretiva não está em vigor há muito tempo e o facto de não terem sido indicados outros problemas que exijam alterações à Diretiva, a Comissão não considera necessário propor alterações à Diretiva nesta fase.

7. CONCLUSÕES

As regras aplicáveis ao destacamento foram debatidas a nível da UE nos últimos cinco anos. Em maio de 2014, o Parlamento Europeu e o Conselho adotaram a Diretiva de Execução 2014/67/UE («a Diretiva»), que estabelece um quadro comum de um conjunto de disposições, medidas e mecanismos de controlo necessários a uma melhor e mais uniforme execução, aplicação e cumprimento na prática da Diretiva 96/71/CE.

Na sequência de uma proposta da Comissão de março de 2016, o Parlamento Europeu e o Conselho chegaram a acordo, em julho de 2018, sobre a Diretiva (UE) 2018/957 que altera a Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores, com vista a assegurar uma melhor proteção dos direitos dos trabalhadores e condições de concorrência equitativas para os prestadores de serviços. As alterações introduzidas pela Diretiva (UE) 2018/957 são aplicáveis apenas a partir de 30 de julho de 2020.

A Comissão trabalhou em estreita colaboração com todos os intervenientes relevantes dos Estados-Membros e parceiros sociais na preparação da aplicação das novas regras. Este trabalho está ainda em curso no que respeita à Diretiva (UE) 2018/957.

A Comissão observa agora que a transposição da Diretiva por todos os Estados-Membros permitiu melhorar a aplicação prática da Diretiva Destacamento de Trabalhadores nos Estados-Membros, nomeadamente através da cooperação administrativa via o Sistema de Informação do Mercado Interno. Graças à introdução de requisitos administrativos e medidas de controlo, os Estados-Membros estão em melhor posição para controlar o cumprimento das regras e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores destacados.

A Comissão prosseguirá a cooperação com os Estados-Membros para assegurar que a Diretiva continua a ser corretamente transposta e aplicada, em particular no que diz respeito aos requisitos administrativos, às medidas de controlo e à responsabilidade na subcontratação.

Além disso, a fim de garantir uma maior coerência na interpretação e aplicação das regras de destacamento em toda a UE, a Comissão publicou igualmente um guia prático sobre o destacamento de trabalhadores, após consulta dos representantes dos Estados-Membros e das organizações de parceiros sociais a nível europeu. Esse guia visa ajudar os empregadores, os trabalhadores e as autoridades nacionais a compreender as regras relativas ao destacamento de trabalhadores e será atualizado regularmente de maneira a ter em conta novos desenvolvimentos. Tal será o caso, em especial, da aplicação das regras de destacamento aos trabalhadores móveis dos transportes internacionais, a fim de integrar a jurisprudência do Tribunal[13] e as alterações no quadro jurídico[14].

A Comissão, juntamente com a Autoridade Europeia do Trabalho, logo que esta esteja operacional, continuará também a prestar apoio a todos os intervenientes envolvidos. Em especial, promoverá a cooperação entre as autoridades responsáveis pela cooperação administrativa e pela assistência mútua, a fim de assegurar sinergias entre todos os serviços de informação e assistência, facilitar o cumprimento dos requisitos administrativos e apoiar os procedimentos de execução transfronteiriça em matéria de sanções e coimas.

[13] Nomeadamente nos processos apensos C-370/17 e C-37/18 e nos processos C-16/18 e C-815/18.

[14] Ver a proposta de *lex specialis* aplicável aos trabalhadores do setor do transporte rodoviário internacional, documento COM(2017)278, e a proposta de regulamento que atualiza as regras da UE em matéria de coordenação da segurança social, COM(2016)815.