



INFO-RIGHTS

Making information the basis for strengthened and increased working rights in the agriculture and manufacturing sectors within the context of intra-EU posting of workers

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO NA REALIZAÇÃO DO PROJETO INFO-RIGHTS



Co-funded by
the European Union

Informação como base para o reforço e desenvolvimento dos direitos dos trabalhadores no setor agrícola e industrial no contexto do destacamento de trabalhadores na UE¹

-
- Descrição das atividades anteriores
 - Conclusões e recomendações para atividades de informação e educação no domínio do destacamento de trabalhadores com base na liberdade de prestação de serviços na União Europeia no setor industrial e agrícola.
-

Duração do projeto – 24 meses: de 01-02-2024 a 31-01-2026

Consórcio:



Coordenador:

1. FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, Portugal

Parceiros:

2. ELM - Instituto Europeu para a Mobilidade da mão de obra, Polónia,
3. ZZPR - Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas na República da Polónia, Polónia,
4. OKAP – Associação Nacional de Agências de Emprego, Polónia,

¹ O relatório foi preparado pelos especialistas do Instituto Europeu para a Mobilidade Laboral (ELMI), Dr. Marek Benio e Dr. Marcin Kiełbasa

5. **SOLIDARITET** Sindicato SOLIDARITET, Noruega,
6. **LSI - La Strada International Association (LSI)**, Países Baixos
7. **ACLM** - Federacion de Asociaciones de Jovenes Empresarias y Empresarios de Castilla-La Mancha, Espanha
8. **Fab** - Fundacion Antonio Bustamante Para El Desarrollo de las Profesiones y el Movimiento Sindical Independiente, Espanha
9. **INTER COLLEGE** - Inter College APS, Dinamarca,
10. **LLD** – Life Learning Development LLD.E.V., Alemanha,

O consórcio é composto por parceiros sociais (organizações dos empregadores e dos sindicatos, instituições de formação, instituições de ensino e aconselhamento e organizações não governamentais, cujas atividades legalmente regulamentadas incluem a questão do destacamento de trabalhadores no âmbito da liberdade de prestação de serviços, bem como atividades de informação, formação e aconselhamento nesta área.

Tudo começou com o projeto INFO-RIGHTS

O projeto INFO-RIGHTS – *Informação como base para o reforço e desenvolvimento dos direitos dos trabalhadores no setor agrícola e industrial no contexto do destacamento de trabalhadores dentro da UE* [‘Criação de informação como base para o reforço e aumento dos direitos de trabalhadores no setor agrícola e industrial no contexto do destacamento de trabalhadores dentro da UE’, projeto número 101139969] – baseia-se na legislação europeia e nacional que rege o destacamento de trabalhadores dentro da UE, especialmente no âmbito do direito do trabalho, da seguinte forma:

-
- Diretiva 96/71/CE – a chamada Diretiva básica²
 - A sua alteração pela Diretiva 2018/957/UE³, - a chamada Diretiva de revisão
 - Diretiva 2014/67/UE⁴ – a chamada Diretiva de implementação
 - Bem como parte da coordenação dos sistemas de segurança social na UE, incluindo, em particular, o Regulamento 883/2004/CE⁵ e o Regulamento de Execução 987/2009/UE⁶.
-

O objetivo geral do projeto é contribuir para a implementação da liberdade de prestação de serviços, de que trata o **Artigo 56 e seguintes do TFUE (Tratado sobre o Funcionamento da**

² Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, Diário Oficial da UE, L 18 de 21-01;1997, página 1–6.

³ 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 da prestação de serviços, PE/18/2018/REV/1, Diário Oficial, L 173 de 9.7.2018, página 16–24.

⁴ Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, que dá execução à Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito da prestação de serviços e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012 sobre a cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno ("Regulamento IMI"), Diário Oficial, L 159 de 28.5.2014, página 11–31.

⁵ Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social, Diário Oficial, L 166 de 30-04-2004, página 1–123.

⁶ Regulamento (CE) N.º 987/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de setembro de 2009, que aplica o Regulamento (CE) n.º 883/2004 sobre a coordenação dos sistemas de segurança social, Diário Oficial, L 284 de 30-10-2009, página 1–42

União Europeia)⁷, bem como propor soluções e estratégias práticas para uma combinação mais equilibrada e o cumprimento **das disposições do Tratado sobre a Livre circulação de trabalhadores** (Artigo 45 e seguintes do TFUE), bem como proporcionar a proteção e o respeito dos direitos dos trabalhadores⁸.

Um dos problemas mais graves na implementação da liberdade de prestação de serviços, especialmente quando se trata dos direitos dos trabalhadores destacados, **é a falta de informações de alta qualidade, amplamente disponíveis e praticamente úteis sobre a legislação da UE entre as principais partes interessadas** (ou seja, trabalhadores e empregadores, bem como parceiros sociais). Essa lacuna impede a aplicação adequada e prática das disposições, o que dificulta a concretização dos objetivos de livre circulação de serviços (e, se necessário, de trabalhadores), respeito às condições de emprego, regulamentação de segurança e saúde no trabalho (SST) e coordenação dos sistemas de segurança social.

Assim, o projeto INFO-RIGHTS refere-se ao Lote 1 do convite à apresentação de pedidos de subvenção da Comissão Europeia – Destacamento de trabalhadores: **reforço da cooperação administrativa e do acesso à informação – e ao objetivo específico (b): Aumento da disponibilidade, transparência e qualidade da informação sobre as condições de emprego e as práticas existentes nos Estados-Membros para monitorizar e implementar as disposições da Diretiva relativa ao Destacamento de trabalhadores.**

O projeto concentra-se em dois setores principais da economia: **produção** (especialmente montagem de máquinas) e **agricultura**.

Além disso, o projeto centra-se no destacamento de trabalhadores:

⁷Citado: Versões consolidadas do Tratado da União Europeia e do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, Diário Oficial, C 202 de 07-06-2016, página 1-388 (doravante coletivamente, juntamente com o Tratado da União Europeia, o "Tratado").

⁸ O destacamento de trabalhadores é um tipo híbrido de mobilidade laboral dentro da UE, baseado na livre circulação de serviços, que sofreu uma (r)evolução séria nos últimos quinze anos, como parte de um conceito mais amplo de mobilidade dentro da UE. Nos termos do artigo 56 e seguintes do TFUE, deve ser distinguida de outra forma importante de mobilidade dos trabalhadores: a migração para outro Estado-Membro da UE como parte da livre circulação de trabalhadores / pessoas (Art. 45 e seguintes do TFUE). Os trabalhadores destacados são pessoas enviadas pelo empregador para prestação temporária de serviços para outro Estado-Membro da UE – citado Bottero, M., *Posting of Workers in EU Law. Challenges of Equality, Solidarity and Fair Competition*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn 2021, página 21; Schwarz, S., Kiełbasa, M. *Posted or Sent in the Context of the Revision of Social Security Coordination Regulations*, Instituto Europeu para a Mobilidade Laboral (ELMI), Cracóvia 2018, página 4; Y. Jorens, *Cross-border EU Employment and its Enforcement. An Analysis of the Labour and Social Security Law Aspects and Quest for Solutions*, Springer 2022, página 1.

- através da agência de trabalho temporário,
- que são trabalhadores sazonais, e
- que são cidadãos de países terceiros.

A estratégia do projeto abrange toda a gama de direitos dos trabalhadores destacados, desde salários até saúde e segurança e seguro social.

A fim de atingir o objetivo específico acima (b), o Projeto prevê três estratégias principais, que são consistentemente implementadas dentro do próprio projeto:

1. Constituição de um consórcio que inclua parceiros sociais (representando setores da economia abrangidos pelo projeto e diferentes tipos de destacamento), institutos de investigação e principais partes interessadas, como ONG (que contribuem com os seus conhecimentos neste domínio) dos Estados-Membros de onde os trabalhadores são destacados e para onde são destacados.
2. Desenvolvimento de um Portal de Informação que, através de blogs de vídeo e serviço de chatbot, fornecerá informações simples, transparentes e acessíveis sobre as condições de emprego em cada Estado-Membro da UE e na Noruega, com especial ênfase no setor agrícola e no setor produtivo, bem como nas agências de trabalho temporário (ATT).
3. Implementação do Plano de Informação e Comunicação, que visa aumentar as capacidades de informação das principais partes interessadas (parceiros, beneficiários e parceiros sociais, bem como outros parceiros sociais nacionais, trabalhadores destacados e empregadores), bem como permitir a divulgação e promoção dos objetivos e resultados do projeto a nível da UE e nacional.

A contribuição esperada do projeto INFO-RIGHTS para a realização dos objetivos do referido concurso da CE é dupla. Em primeiro lugar, as partes interessadas europeias envolvidas na implementação e regulamentação do destacamento de trabalhadores dentro da UE (parceiros sociais, trabalhadores e empregadores, instituições de pesquisa, autoridades públicas) terão acesso a informações qualitativas e simples sobre as condições de emprego no setor agrícola e industrial em todos os Estados-Membros. O Portal de Informação fornece informações relevantes nas línguas europeias mais importantes para abranger os países mais envolvidos no destacamento de trabalhadores (incluindo Alemanha, Polónia, Portugal e Espanha, etc.). Em segundo lugar, um grupo-alvo significativo (membros dos parceiros sociais envolvidos no consórcio, outros parceiros sociais, funcionários e empregadores) já

participou (e participará na segunda parte do Projeto) em atividades destinadas a aumentar a sua capacidade de gerir, regular e realizar o destacamento de trabalhadores no contexto da promoção da livre circulação de serviços e trabalhadores e da proteção dos direitos de trabalhadores.

Objetivos do projeto INFO-RIGHTS

O projeto **INFO-RIGHTS** tem, portanto, três objetivos principais:

1. Criação de informações transparentes e acessíveis sobre o destacamento de trabalhadores

O projeto cria materiais de informação facilmente acessíveis, fáceis de utilizar e transparentes sobre as regras e procedimentos relativos ao destacamento de trabalhadores na União Europeia. Foi dada uma ênfase especial aos setores **agrícola e industrial**, bem como à especificidade do destacamento de trabalhadores por meio de **agências de trabalho temporário**.

2. O fortalecimento das competências das partes interessadas INFO-RIGHTS aumenta o nível de conhecimento e habilidades **dos funcionários, empregadores e parceiros sociais** que operam nos setores agrícola e industrial quanto à execução adequada dos procedimentos de destacamento.

3. Divulgar o conhecimento e aumentar a implementação dos resultados dos projetos em toda a UE

O principal objetivo é aumentar a consciencialização sobre o destacamento de trabalhadores e aumentar a aplicação prática das ferramentas e recomendações desenvolvidas em diferentes países da UE.

Graças à realização destes objetivos, o projeto contribui para uma melhor proteção dos direitos dos trabalhadores, melhorando a qualidade do processo de destacamento e aumentando a transparência e a conformidade dos procedimentos com os regulamentos da UE.

O projeto centra-se em questões-chave, como:

- **compensação justa,**
- **segurança e saúde no trabalho,**
- **proteção social,**

contribuindo assim para o **crescimento económico e social sustentável do mercado único europeu**.

Acesso à informação – a verdade evidente sobre a mobilidade laboral na UE?

A pesquisa abrangente, realizada como parte de nosso Projeto de subsídios, juntamente com uma revisão da literatura relacionada ao destacamento de trabalhadores, destacou a natureza extremamente complexa do quadro jurídico que rege o destacamento de trabalhadores e as consequências resultantes para as empresas envolvidas e os funcionários.

Para alguns autores, a vulnerabilidade dos trabalhadores destacados e sua exposição a violações de seus direitos devido a condições incertas é uma questão de particular preocupação⁹. Por sua vez, outros autores observam que muitos empresários que fazem destacamento, são muitas vezes confrontados com inúmeras dúvidas sobre os regulamentos que são obrigados a cumprir¹⁰.

O acesso à informação foi identificado **como um dos principais aspectos do cumprimento das regras relativas ao destacamento de trabalhadores**. Os principais desafios identificados na literatura incluem o acesso a informações sobre as condições de emprego aplicáveis, requisitos administrativos para prestadores de serviços e empresas de acolhimento, a qualidade das informações fornecidas e a capacidade das empresas que fazem destacamento de trabalhadores e das empresas de acolhimento de encontrar e compreender informações sobre o destacamento, a fim de cumprir os regulamentos aplicáveis¹¹.

De acordo com as análises realizadas no âmbito do nosso Projeto de subvenções, o acesso à informação está claramente definido nos regulamentos da UE sobre o destacamento de trabalhadores. Provavelmente, o primeiro exemplo claro dessas disposições está contido na declaração introdutória do preâmbulo 18 da Diretiva 2014/67, que diz o seguinte:

⁹Citado: J. Arnholtz, N. Lillie, *Posted Work as an Extreme Case of Hierarchised Mobility*. Journal of Ethnic and Migration Studies, 2023, 49, 1–18.

¹⁰ M. Houwerzijl, L. Berntsen, *Posting of Workers: From a Blurred Notion Associated with 'Cheap Labour' to a Tool for 'Fair Labour Mobility'? [em:] European Integration and the Reconfiguration of National Industrial Relations: Posted Work as a Driver of Institutional Change* (redator. J. Arnholtz, N. Lillie). London: Routledge 2020.

¹¹ S. Danaj, *Introduction [em:] Danaj, S., Toplak, K. i Vah Jevšnik, M. (ur.) (2024). Access to Information on the Posting of Workers. Construction Companies' Practices and Challenges*, Ljubljana: Založba ZRC. <https://doi.org/10.3986/9789610508366> ,página 10.

“Dificuldades no acesso a informações sobre termos e condições de emprego são muitas vezes a razão pela qual os prestadores de serviços não aplicam as regras existentes. Os Estados-Membros devem, por conseguinte, assegurar que essas informações estejam geralmente disponíveis, gratuitas e que seja permitido o acesso eficaz às informações, não só aos prestadores de serviços de outros Estados-Membros, mas também aos trabalhadores destacados em causa.”

Isso está expresso no Artigo 5(2) da Diretiva 2014/67, que exige que os Estados-Membros estabeleçam um único site nacional oficial que contém informações sobre os termos e condições de emprego, aplicáveis aos trabalhadores destacados no seu território. Essas informações devem estar disponíveis ao público e gratuitas, e acessíveis de maneira clara, transparente, abrangente e facilmente acessível. O site deve conter, na medida do possível, as ligações para sites existentes e outros pontos de contato, em particular, os parceiros sociais relevantes. Além disso, os Estados-Membros devem garantir que as informações contidas no site nacional oficial único sejam precisas e atualizadas regularmente¹².

Além disso, a Diretiva 2018/95 prevê que a falta de acesso às informações atualizadas deve ser tida em conta quando as autoridades executoras realizam inspeções e visam impor multas e sanções às empresas e/ou utilizadores. Portanto, a Diretiva de revisão parece enfatizar a relação entre o acesso à informação e o cumprimento das regras de destacamento em relação às consequências a que as empresas de destacamento estão expostas em casos de não conformidade, embora o escopo da mesma pareça ser muito restritivo: "No caso de as informações em um site nacional oficial não indicarem, em violação do Artigo 5 da Diretiva 2014/67/UE, quais os termos e condições de emprego que devem ser aplicados, **esta circunstância deve ser tida em conta, em conformidade com a legislação e/ou prática nacional, ao determinar as sanções** em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da presente Diretiva, **na medida necessária para assegurar a sua aplicação proporcional**". (Artigo 1(2) da Diretiva 2018/95).

Essa questão certamente será objeto de novas análises, que serão abordadas nas próximas fases do Projeto de subsídios.

¹² F. De Wispelaere & L. De Smedt, *Access to information on the posting of workers: Are we blinded by the importance given by EU legislation to the single official national website?* Policy Brief 2023/5. Viena: Centro Europeu, <https://www.euro.centre.org/publications/detail/4773>, página 2.

Destacamento de trabalhadores na agricultura

Os parceiros do projeto desenvolveram estudos de caso, que, por um lado, visavam elaborar um quadro legal para o destacamento de trabalhadores e, por outro lado, apontar as especificidades relacionadas a um determinado setor de serviços. O primeiro grupo de estudos de caso analisa as condições de emprego dos trabalhadores transfronteiriços no setor agrícola e hortícola, com foco nos trabalhadores sazonais e destacados. Aponta as principais diferenças entre a livre circulação de trabalhadores (Artigo 45 TFUE) e destacamento no âmbito da prestação de serviços (Artigo 56 TFUE), salientando que a forma dominante de emprego na agricultura é o trabalho sazonal e não o destacamento de trabalhadores.

As teses mais importantes:

1. Dominação do trabalho sazonal: a maioria dos trabalhadores agrícolas transfronteiriços são trabalhadores sazonais e não destacados, o que diferencia este setor de outras indústrias.
2. Regulamentos nacionais e da UE: os trabalhadores sazonais de países terceiros são regulados pela Diretiva 2014/36/UE, que lhes proporciona condições iguais de emprego. Muitos Estados-Membros introduziram uma autorização de trabalho sazonal especial com procedimentos simplificados.
3. Questão do estatuto jurídico dos trabalhadores: Dificuldades em distinguir entre diferentes formas de emprego (por exemplo, trabalho não registado, falso trabalho por conta própria) e regulamentos complicados em matéria de condições de emprego e segurança social.
4. A importância do trabalho transfronteiriço: o setor agrícola na UE sofre de escassez de mão de obra, razão pela qual os trabalhadores sazonais e destacados desempenham um papel fundamental. Um número crescente de trabalhadores que não são cidadãos do EEE ou da Suíça não exige a aplicação de regulamentos especiais a nível da UE. Por outro lado, o controlo, monitorização e aplicação, da legislação nacional e da UE em vigor representa um sério desafio.
5. Problemas de implementação: as inspeções do trabalho têm poderes limitados para examinar o cumprimento da legislação nacional e a complexidade das regras e a dificuldade em avaliar qual legislação é mais favorável aos trabalhadores, em casos extremos, facilita os abusos dos intermediários. No entanto, eles são geralmente uma

fonte de incerteza jurídica, especialmente quando as leis de dois Estados-Membros entram em conflito entre si.

Recomendações relativas à política de informação sobre os princípios do destacamento de trabalhadores na agricultura

1. Orientação clara e simplificada dos regulamentos

- Os princípios básicos do destacamento de trabalhadores são facilmente desenvolvidos e comunicados. Criar guias únicos e legíveis para funcionários e empregadores sobre os princípios gerais de destacamento e trabalho sazonal é a melhor solução aqui. A ferramenta de chatbot também é adequada para fornecer informações básicas.
- Paradoxalmente, é desejável evitar simplificar demais as informações ou responder por conselheiros a perguntas extremamente complicadas. Muitas vezes, é mais seguro para os funcionários e empregadores estarem cientes do grau de dificuldade de interpretação do que receber uma resposta simplificada que a autoridade supervisora poderá questionar no futuro.
- Os materiais devem estar disponíveis em vários idiomas, especialmente nos idiomas dos países de origem mais representados dos funcionários (ucraniano, moldavo, bielorrusso, espanhol, português e obrigatório ou alternativamente inglês).

2. Melhor coordenação das autoridades de supervisão

- Reforçar a cooperação entre as inspeções do trabalho, principalmente nos países de destacamento (por exemplo, Polónia) e inspeções nos países de acolhimento (por exemplo, Alemanha, França, Holanda).
- Introdução de mecanismos que permitam uma identificação e eliminação mais rápidas de irregularidades (por exemplo, destacamentos falsos, emprego ilegal). Foi observado o uso insuficiente de ferramentas de comunicação e consulta em inspeções de trabalho parceiras e outras instituições de controlo (como IMI ou EESSI). Deve-se examinar se o motivo é a falta de informações sobre esses instrumentos, deficiências em sua funcionalidade ou falta de vontade ou ignorância da necessidade de cooperação transfronteiriça nas próprias instituições de controlo.

- Na ausência de autoridades de controlo europeias, a única ferramenta para reduzir o número de fraudes é a cooperação das instituições de controlo. Os regulamentos da UE existentes permitem essa cooperação, criam infraestrutura técnica e até mesmo financiamento para isso, mas não há ferramentas que forcem a cooperação ou pelo menos limitem a possibilidade de aplicar medidas nacionais sem solicitar informações aos órgãos de cooperação. No entanto, possível consideração de opiniões ou informações de uma instituição de outro país deve estar sujeita a extrema cautela, pois isso não deve prolongar os procedimentos de controle.
3. Apoio informativo para agricultores que empregam trabalhadores transfronteiriços
- Organização de formação para empregadores sobre obrigações legais no domínio do destacamento e emprego de estrangeiros.
 - Fornecer ferramentas eletrônicas para verificar a situação jurídica do funcionário e os documentos necessários.
4. Reforçar a proteção dos trabalhadores sazonais e destacados
- Campanhas de informação destinadas aos trabalhadores sazonais sobre os seus direitos (por exemplo, salário mínimo, condições sociais, horário de trabalho).
 - Capacidade de relatar anomalias usando sistemas online anónimos.
5. Empoderamento informacional de parceiros sociais e organizações não governamentais, cujo papel preventivo não deve ser superestimado. A monitorização (e não o controlo) das condições de emprego agrícola em situações transfronteiriças pode ser confiada a parceiros sociais e ONG, o que libertaria alguns dos recursos da inspeção do trabalho e de outras instituições de controlo (guardas de fronteira, instituições de controlo da segurança social) e permitiria atividades mais eficientes.
6. Deteção de fraudes e promoção de conformidade mais eficazes
- Reforçar o controlo sobre a mediação no emprego através de melhores mecanismos de deteção de infrações, por exemplo, registos digitais e sistemas de verificação de conformidade.
 - Se forem detetadas irregularidades, utilizar principalmente instrumentos corretivos que incentivem a conformidade (por exemplo, treinamento obrigatório, programas corretivos, proibição temporária de atividades).

- Sanções mais rigorosas apenas contra pessoas que violam repetidamente e sistematicamente a lei, a fim de proteger a concorrência leal e os funcionários.

Essa abordagem combina prevenção, educação e responsabilidade legal, o que pode contribuir para melhorar as condições de trabalho na agricultura e maior conformidade com as regulamentações.

Destacamento de trabalhadores na indústria

O segundo grupo de estudos de caso analisa as condições de emprego dos trabalhadores transfronteiriços no setor industrial, com particular ênfase nas diferentes formas de contratos, horas de trabalho, salários, regulamentos de saúde e segurança, igualdade de tratamento e contratos coletivos.

As teses mais importantes:

1. Tipos de contratos de trabalho

- No setor industrial, são utilizados **contratos de trabalho a termo certo e por tempo indeterminado e, em alguns países, um contrato de direito civil**, por exemplo, um contrato polaco sobre a execução de uma parte da obra, ao qual se aplicam as disposições do Código Civil relativas aos contratos parciais e não as disposições do direito do trabalho.
- Os contratos de direito civil são frequentemente utilizados, embora não prevejam os mesmos direitos que os contratos de trabalho (por exemplo, sem licença remunerada, possibilidade de utilizar horários de trabalho mais flexíveis).
- Os contratos de direito civil são uma forma legal de emprego. Tendo isso em conta, deve-se prestar atenção às disposições da Diretiva de destacamento de trabalhadores, que, para determinar se um trabalhador ou não, prescreve a aplicação das disposições e conceitos da lei do país de acolhimento. Por esta razão, na maioria dos casos, as pessoas que executam trabalhos com base num contrato de direito civil no país de acolhimento serão tratadas como funcionários por conta de outrem ou subcontratados. No entanto, qualquer caso de uso de uma forma atípica de emprego ou não prevista por lei, deve ser considerado separadamente. Esta é uma das maiores dificuldades em estabelecer um conjunto de normas legais e termos de emprego que

aplicamos a pessoas que executam empregos no setor industrial em um país diferente do país de emprego.

- O segundo problema mais grave no setor industrial é a certeza sobre o contrato coletivo aplicável aos trabalhadores destacados no país de acolhimento. Em países com uma alta cultura de diálogo social, como os países escandinavos, Itália, Alemanha ou Holanda, os contratos coletivos determinarão os termos e condições de emprego dos trabalhadores destacados. Nesses países, os contratos coletivos muitas vezes se sobrepõem geograficamente, em termos do setor econômico ou do tipo de trabalho que está a ser realizado. A informação sobre contratos coletivos é ainda mais importante em países que não têm um sistema para reconhecer os contratos coletivos como universalmente vinculativos.

2. Horário de trabalho e feriados

- O horário de trabalho padrão é **de 8 horas por dia ou 40 horas por semana**. No entanto, em diferentes Estados-Membros, em diferentes setores, estas normas podem divergir do acima exposto. Em alguns Estados-Membros, as horas extraordinárias são pagas por uma taxa que varia entre 25% e 100% da taxa horária normal. A determinação de qual legislação se aplica deve, então, basear-se no princípio da aplicação daquela que é mais favorável ao trabalhador. Ao mesmo tempo, não deve ser aplicado seletivamente, mas a inteiros segmentos do direito. O exemplo de um subsídio de horas extras é um dos mais difíceis, porque primeiro é necessário determinar se é um regulamento sobre horas de trabalho ou um regulamento sobre salários, e só depois aplicar os padrões adequados.
- Os funcionários têm direito a **20 ou 26 dias de licença por ano**, dependendo do tempo de serviço. No entanto, no caso de trabalhadores temporários, a licença é calculada proporcionalmente aos meses trabalhados. A disposição relativamente simples da própria diretiva, que se refere apenas ao valor das férias anuais remuneradas, também não é fácil de aplicar aos trabalhadores contratados temporariamente. As férias anuais podem depender do período de trabalho temporário (como na Polónia, por exemplo). Como, então, tratar os restantes períodos de emprego que não sejam trabalho temporário? Neste caso, a legislação nacional prescreverá a aplicação da licença proporcional,

mas o contrato coletivo no país de acolhimento pode regular isso de uma maneira diferente.

3. Ganhos e taxas

- Na maioria dos países da UE, o salário mínimo é definido por lei ou por contratos coletivos. A solução mais comum é aplicar o salário mínimo estatutário apenas se os contratos coletivos não preveem uma taxa diferente para um determinado emprego, setor ou região. Por exemplo, na Polónia, a partir de 1 de janeiro de 2025, é de **4.666 PLN brutos**, e o salário mínimo por hora para contratos de direito civil é de **30,70 PLN brutos**. Em muitos países, o pagamento de salários está sujeito a controlo, o que naturalmente requer a prévia determinação do país para o qual existem obrigações fiscais e legislação de segurança social aplicável. Existe uma controvérsia considerável sobre os suplementos salariais que estão intimamente ligados ao destacamento e, em alguns Estados-Membros, ao custo de alojamento, viagens e alimentação, que, quando suportados pelo empregador, podem ser tratados como rendimento adicional para o funcionário. Em outros casos, eles devem ser incluídos nos ganhos devidos ao funcionário. de acordo com as leis do país de acolhimento. Um princípio geral que explica como lidar com tais suplementos salariais pode ser encontrado no Artigo 3(6) da Diretiva Básica. No entanto, a aplicação prática deste princípio continua a ser uma fonte de problemas em termos de interpretação no direito interno dos países de origem.
- Horas extras e trabalho noturno estão sujeitos a compensação adicional (por exemplo, 100% para trabalho noturno e feriados, 50% para horas extras em dias úteis, em alguns países 25%). Muitas vezes a legislação nacional dá primazia à autorização do uso de folgas em número igual ou superior ao número de horas extras. Em outros casos, é criado um registo de horas de trabalho em que as horas extras são "coletadas" com base nas quais é possível tirar folga mais tarde.

4. Segurança e saúde no trabalho

- O empregador é obrigado a fornecer **condições de trabalho seguras e higiênicas**, incluindo equipamento de proteção adequado e formação em matéria de saúde e segurança.
- O empregador e os funcionários são obrigados a cumprir os regulamentos sobre segurança e saúde no trabalho.
- As disposições da diretiva referem-se a condições de trabalho seguras e, portanto, questões de frequência e escopo de treinamento sobre segurança e saúde no trabalho ou cuidados preventivos de saúde dos funcionários permanecem dentro do escopo do país de origem.

5. Igualdade de tratamento e não discriminação

- Os funcionários devem ser tratados de **forma igual**, independentemente do sexo, idade, deficiência, nacionalidade ou tipo de contrato.
- A discriminação pode ser direta ou indireta e é proibida pela legislação laboral polaca.
- No caso de trabalho temporário, temos uma condição adicional de igualdade de tratamento dos trabalhadores temporários, em relação aos trabalhadores temporários contratados através da agência de emprego ou agência de trabalho temporário do país de acolhimento, bem como em relação aos funcionários do empregador.

6. Contratos coletivos e sindicatos

- Em todos os Estados-Membros, existem contratos coletivos de **empresas** e supre empresas que podem prever condições de emprego mais favoráveis do que as previstas na Lei do Trabalho. Em alguns países, foi estabelecido um sistema de reconhecimento de contratos coletivos como universalmente vinculativo. Eles então substituem as disposições relevantes da legislação trabalhista que se aplicam a todo o setor ou profissão, independentemente da região de emprego ou do local de trabalho específico. Nesses casos, as disposições do contrato coletivo também abrangem funcionários de entidades que não participaram das negociações (incluindo empregadores dos países de destacamento – mas apenas na medida prevista na Diretiva de destacamento de trabalhadores).

- Na Polónia, existem três organizações sindicais principais: NSZZ "Solidarność", a OPZZ e o Fórum Sindical, bem como vários sindicatos mais pequenos que operam a nível local. Para a possibilidade de celebração de contratos coletivos, é importante a chamada representatividade dos sindicatos ou das organizações patronais.
-

Recomendações relativas à política de informação sobre as regras de destacamento de trabalhadores na indústria

1. Criar uma plataforma de informação dedicada

- Desenvolvimento de **um portal web central** que forneceria informações abrangentes sobre as regras do destacamento.
- As informações devem estar disponíveis nos idiomas dos trabalhadores mais comumente destacados (por exemplo, ucraniano, inglês, alemão).

2. Organização de treinamentos e workshops para funcionários e empregadores

- Programas educativos sobre os **direitos e obrigações dos trabalhadores destacados**, diferenças entre as formas de emprego e as condições de trabalho nos diferentes países da UE. Eles devem ser organizados ciclicamente e os materiais de treinamento devem estar disponíveis de forma constante e gratuita.
- Treinamento para empregadores sobre a conformidade dos procedimentos de destacamento com os regulamentos nacionais e da UE. Também de forma cíclica e com materiais de formação atualizados disponíveis.

3. Simplificação dos procedimentos administrativos

- Implementação de **ferramentas digitais** que facilitam o cadastro dos trabalhadores destacados e a verificação da documentação. A implementação do chamado e-declaração – registo eletrónico de trabalhadores destacados - exige, por um lado, a utilização das realizações de muitos Estados-Membros, onde já existem tais sistemas de registo e monitorização de trabalhadores destacados, temporários, transfronteiriços ou independentes de outros Estados-Membros, por outro lado, na medida do possível, a unificação de tais sistemas. O ponto é que os dados do empresário ou do funcionário destacado não precisam ser inseridos repetidamente no

sistema, mas são codificados e estão disponíveis para reutilização ou utilização múltipla. O desafio mais sério para a implementação de tal solução é a segurança dos dados que teriam de ser administrados centralmente ou acessíveis fora das fronteiras internas da União Europeia.

- A criação de um sistema de monitoramento de destacamentos, o que reduziria o risco de abuso, por exemplo, trabalho autônomo fraudulento.

4. Aumento da transparência dos salários e das condições de trabalho

- A Diretiva sobre condições de emprego transparentes e previsíveis já introduziu a **obrigação de informar** os trabalhadores destacados sobre salários mínimos, benefícios de horas extras e condições de saúde e segurança vigentes num determinado país. No entanto, não existe um mecanismo eficaz para controlar e fazer cumprir esta obrigação ou qualquer possibilidade de prévia verificação vinculativa da exatidão e atualidade destas informações. Por esta razão, os controlos e sanções são frequentemente impostos de forma forfetária, causando inconvenientes às entidades que cumprem regularmente as suas obrigações, ignorando as entidades que simplesmente evitam o sistema de registo de trabalhadores destacados e permanecem invisíveis às instituições de controlo.
- Promover a participação ativa dos parceiros sociais na criação **de contratos coletivos** que não só proporcionem condições de emprego mais favoráveis, mas também sejam mais fáceis de implementar porque os seus padrões são mais fáceis de internalizar pelos participantes que os criaram, em comparação com as disposições estabelecidas pelo legislador.

5. Reforço dos mecanismos de proteção dos direitos dos trabalhadores

- Possibilidade de denúncia anônima de violações dos direitos dos funcionários e abuso por parte dos empregadores. Um passo importante aqui pode ser a aplicação da Diretiva de proteção de denunciantes, embora na Polónia, por exemplo, a denúncia de abusos no campo do direito do trabalho já esteja sujeita à proteção prevista por lei e, ao implementar a diretiva, essa área do direito tenha sido omitida para que as disposições não sejam duplicadas.
- Melhor coordenação da cooperação entre as **inspeções do trabalho dos diferentes países da UE**, a fim de aplicar de forma mais eficiente as regras relativas ao destacamento de trabalhadores.

- Introdução de mecanismos que permitam uma identificação e eliminação mais rápidas de irregularidades (por exemplo, destacamentos falsos, emprego ilegal). Foi observado o uso insuficiente de ferramentas de comunicação e consulta em inspeções de trabalho parceiras e outras instituições de controlo (como IMI ou EESSI). Deve-se examinar se o motivo é a falta de informações sobre esses instrumentos, deficiências em sua funcionalidade ou falta de vontade ou ignorância da necessidade de cooperação transfronteiriça nas próprias instituições de controlo. Dependendo da origem do problema, deve ser dada a ênfase no desenvolvimento de infraestruturas de intercâmbio de informações ou na formação de inspetores do trabalho.
- Na ausência de autoridades de controlo europeias, a única ferramenta para reduzir o número de fraudes é a cooperação das instituições de controlo. Os regulamentos da UE existentes permitem essa cooperação, criam infraestrutura técnica e até mesmo financiamento para isso, mas não há ferramentas que forcem a cooperação ou pelo menos limitem a possibilidade de aplicar medidas nacionais sem solicitar informações aos órgãos de cooperação. No entanto, possível consideração de opiniões ou informações de uma instituição de outro país deve estar sujeita a extrema cautela, pois isso não deve prolongar os procedimentos de controle.

6. Deteção de fraudes e promoção de conformidade mais eficazes

- Reforçar o controlo sobre os destacamentos, **monitorizando e analisando os padrões de destacamento**.
- Introdução de **mecanismos corretivos** para empresas que violem regulamentos (por exemplo, treinamentos obrigatórios), com a possibilidade de endurecer as sanções em caso de violações repetidas.
- Introdução de mecanismos de recompensa ou certificação de entidades que operam de acordo com a lei. Esta não tem de ser uma solução jurídica pública. Pode basear-se em organizações de empregadores ou parceiros sociais.

Graças à implementação dessas atividades, será possível **aumentar a conscientização e o respeito pelos direitos dos trabalhadores destacados na indústria**, o que contribuirá para melhorar suas condições de trabalho e maior conformidade com os regulamentos da UE.

Portal de informações

Um portal de informações na forma de um site web com conteúdo atualizado de artigos enciclopédicos e informativos pode parecer uma ferramenta excessivamente tradicional na era dos aplicativos para smartphones ou ferramentas que dependem de grandes modelos de linguagem. No entanto, no caso dos trabalhadores destacados, ainda é a forma mais acessível e mais comumente escolhida para obter informações sobre os direitos dos trabalhadores destacados. A condição para que esta ferramenta atenda ao objetivo principal do projeto é levar em consideração a atualização e correção das informações contidas nela. Para esse fim, os especialistas nacionais dos países parceiros do projeto são responsáveis por manter as informações atualizadas. O portal de informação na primeira fase do projeto contém relatórios nacionais sobre o quadro jurídico para o destacamento de trabalhadores em regime de liberdade de prestação de serviços nos setores agrícola e industrial. Um resumo dessas informações é apresentado nos parágrafos anteriores deste relatório. Nas próximas fases do projeto, esse conteúdo será complementado com vídeo blogs – materiais curtos em vídeo dedicados às regras de destacamento de funcionários. Ao criar esses materiais, os parceiros do projeto usam uma abordagem centrada no destinatário. Definir corretamente os destinatários do conteúdo é uma parte importante do projeto.

Chatbot

O portal de informações também inclui um chatbot, desenvolvido na primeira fase do projeto, que “aprende” a fornecer respostas cada vez mais precisas durante o projeto. O chatbot é programado para usar primeiro os recursos citados pelos especialistas do projeto. Graças a isso, foi possível minimizar o risco de fornecer informações incorretas para que os usuários não ficasse sem resposta. Este é um pressuposto muito importante para o uso adequado desta ferramenta. Os grandes modelos de linguagem amplamente disponíveis não são mecanismos de pesquisa de informações e funcionam com base no princípio de que devem dar alguma forma de resposta. Isso significa que é mais importante para eles dar qualquer resposta do que a resposta certa. Em caso de problemas complexos para os quais não há resposta simples, é necessário enviar uma pessoa para fazer uma pergunta ao especialista. O projeto prevê a disponibilização de especialistas na segunda parte da sua duração. Seu trabalho também será usado para melhorar as respostas recebidas dos chatbots.

Para ilustrar a validade dessa abordagem dentro do uso fácil dos grandes modelos de linguagem disponíveis, usamos o exemplo a seguir. O chatbot do projeto Info-Rights, a uma

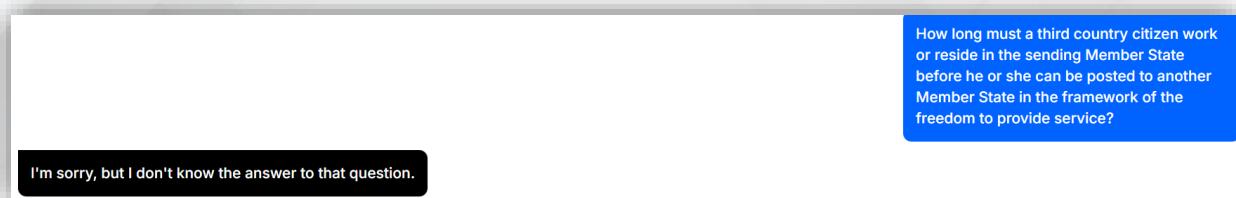
pergunta sobre um assunto elementar: o que é um documento portátil A1, deu a resposta correta (ilustração – imagem 1)

Imagen 1 Pergunta sobre o documento A1 feita ao assistente virtual de Info-Rights



Noutra ocasião, foi-lhe colocada uma questão mais difícil, que exige perícia, com base na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) e não numa disposição específica. A questão diz respeito ao período mínimo de emprego ou residência de um nacional de um país terceiro, fora do Espaço Económico Europeu ou da Suíça, no território do Estado de destacamento antes de poder ser legalmente instruído para prestar um serviço contratado pelo seu empregador, que deve ser prestado no território de outro Estado-Membro. O chatbot criado dentro do projeto simplesmente respondeu que não poderia responder a essa pergunta. Paradoxalmente, essa é a vantagem dessa ferramenta em relação aos modelos de linguagem grande (LLM) generalizados.

Imagen 2 Pergunta sobre o destacamento de um estrangeiro



O possível sentimento de frustração decorrente da falta de uma resposta simples a uma pergunta complicada deve ser apresentado como uma vantagem dessa ferramenta. O desafio mais sério na criação e melhoria deste chatbot continua a ser limitar ou bloquear a possibilidade das chamadas alucinações, ou dar qualquer resposta, mesmo que errada, em vez de se referir a fontes ou conselheiros.

Em comparação, a primeira resposta obtida usando uma ferramenta amplamente disponível com base em grandes modelos de linguagem foi incorreta e enganosa (Imagen 3)

Imagen 3 – a resposta de uma ferramenta amplamente disponível que depende da inteligência artificial

How long must a third country national work or reside in the sending Member State before it is legal to post him or her to another Member State in the framework of the freedom to provide services?

A third-country national (TCN) must have legally worked or resided in the **sending Member State** for at least **three months** before they can be lawfully posted to another EU Member State under the framework of the **freedom to provide services** (as per Directive 96/71/EC on posted workers and relevant case law).

This requirement ensures that the TCN has a genuine link with the sending Member State and prevents "letterbox companies" from using posting as a way to bypass national labor market rules. However, specific rules and interpretations may vary among Member States, so it's advisable to check national regulations for additional requirements.



Apenas um utilizador curioso pode evitar a adoção de uma resposta incorreta como correta, por exemplo, solicitando uma fonte de informação (Imagen 4) que despertam suspeitas. No entanto, se a resposta for formulada como final, como foi o caso na imagem 3, o utilizador médio adotará a resposta errada como correta. Entretanto, a prática judiciária do TJUE

1. possibilita a contratação de novos funcionários para destaqueamento
2. o novo funcionário pode ser um nacional de um país terceiro
3. a sua adequada abordagem será determinada pela avaliação da situação global, e não apenas tendo em conta o país em que habitualmente realiza o seu trabalho, que, de acordo com o Artigo 4 da Diretiva de implementação é um dos sete elementos indicativos para a avaliação do destaqueamento adequado,

4. o não cumprimento de um ou mais dos elementos não significa que a referência seja imprópria e, por fim,
5. se o país de destacamento é aquele em que o empregado habitualmente realiza o trabalho pode ser comprovado pelo fato de que, ao retornar do destacamento, ele continua a realizar o trabalho lá.

Brevemente, nos regulamentos da UE não existe esse período mínimo.

Imagen 4. Correção da resposta original que leva à conclusão oposta

show the source of this information about 3 months.

I apologize for any confusion in my earlier response. Upon further research, there is no specific EU-wide requirement that a third-country national (TCN) must have worked or resided in the sending Member State for a minimum period, such as three months, before being posted to another Member State under the freedom to provide services. The primary requirement is that the TCN must be **legally residing and employed** in the sending Member State.

However, when a TCN is posted to another Member State, the host country may impose its own administrative requirements, especially if the posting exceeds certain durations. For instance, some Member States may require residence permits for postings longer than 90 days within a 180-day period.

KPMG

Therefore, while there is no EU-mandated minimum period of prior work or residence in the sending Member State, it's essential to consult the specific regulations of the host Member State regarding postings of TCNs.

 Źródła 

É certo que a inteligência artificial chegou finalmente a esta conclusão correta, mas mesmo quando deu a resposta correta, cometeu outro erro grave, alegando que os Estados-Membros individuais para os quais o estrangeiro foi destacado podem introduzir a exigência de que a pessoa em causa execute o trabalho anteriormente (antes do destacamento) no território do Estado que faz destacamento. Resulta claramente da sentença do TJUE no processo da Comissão contra Nimcom C-244/04 que os Estados-Membros não têm o direito de introduzir tal requisito. Esta entrevista só confirma que será necessário consultar especialistas mais cedo ou mais tarde ao solicitar informações sobre destacamento de funcionários. Portanto, no segundo ano do projeto Info-Rights, foi dada a oportunidade de fazer perguntas aos especialistas nacionais. O chatbot desenvolvido no projeto Info-Rights

reduz as alucinações da inteligência artificial e direciona rapidamente a pessoa que faz perguntas a especialistas quando necessário.

Consulta com especialistas

Uma parte importante do projeto, que dura apenas 24 meses, é trazer um portal de informações, chatbots e outros canais para fornecer e obter informações sobre as regras de destacamento a tal estado que os especialistas das instituições parceiras possam continuar sua missão mesmo após o término do projeto. Esta parte do projeto é chamada de “capacitação” e consiste em desenvolver uma capacidade sustentável das organizações envolvidas para informar mais sobre as regras de destacamento.

Recomendações para políticos e tomadores de decisões

À luz das análises realizadas e dos dados coletados, apresentamos as principais recomendações destinadas a melhorar as informações sobre as regras de destacamento de funcionários, aumentar o acesso às informações e melhorar a implementação dos regulamentos existentes:

- 1. Melhoria dos sistemas de informação sobre o destacamento de trabalhadores –** É necessário proporcionar um acesso fácil a informações claras, atualizadas e inequívocas sobre as regras de destacamento. As ferramentas digitais, incluindo as atualmente desenvolvidas pela Autoridade Europeia do Trabalho (ELA)¹³, devem garantir a fiabilidade das respostas dadas, a fim de evitar interpretações erradas da lei.
- 2. Reforço da aplicação das regras existentes –** Alguns Estados-Membros propõem regulamentar (ou mesmo proibir) o destacamento de estrangeiros¹⁴. A má aplicação das regras existentes não pode mais ser uma desculpa para impor restrições à liberdade de prestação de serviços. Em vez de impor restrições restritivas ao destacamento de estrangeiros, o foco deve estar na aplicação mais eficaz das regras aplicáveis. O monitoramento e o controlo adequados do cumprimento da lei evitarão abusos sem a necessidade de introduzir novas barreiras. Para isso, é necessário que

¹³Citado- <https://www.ela.europa.eu/en/about/what-we-do>

¹⁴Citado: *Position paper - from The Netherlands, Belgium, Denmark, Germany, Italy, Latvia and Luxembourg. EU policy priorities for the Commission period 2024-2029. Foster genuine and fair posting of third country nationals (TCNs)*, <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/kamerstukken/2025/02/14/bijlage-1-position-paper-posting-of-third-country-nationals>

os funcionários dos órgãos de controlo se familiarizem com as regras de destacamento de trabalhadores.

3. **Aumentar a transparência e a disponibilidade de informações para funcionários e empregadores** – Devem ser implementadas soluções para fornecer aos trabalhadores destacados acesso rápido a informações abrangentes sobre seus direitos e obrigações. Isso também tornará mais fácil para os empregadores cumprirem os regulamentos aplicáveis.
4. **Cooperação internacional em matéria de informação e aplicação da lei** – A coordenação das atividades entre os Estados-Membros, as autoridades de supervisão e as organizações de empregadores e sindicais é fundamental para uma implementação mais eficiente e eliminação da evasão de regulamentos.
5. **Desenvolvimento de tecnologias modernas que suportam informações e monitoramento** – os sistemas baseados em inteligência artificial podem desempenhar um papel importante no fornecimento de informações e no monitoramento da conformidade. No entanto, é necessário garantir a sua alta qualidade, a fim de evitar a divulgação de informações incorretas ou errôneas.
6. **Evitar regulamentação excessiva que impeça o destacamento** – As propostas para restringir o destacamento de estrangeiros não abordam os problemas decorrentes de uma aplicação ineficiente da lei. É crucial melhorar a eficiência das autoridades de supervisão e eliminar as lacunas legais, em vez de limitar a liberdade de prestação de serviços.
7. **Campanhas educativas e de informação** – É necessário realizar atividades que aumentem a conscientização dos funcionários e empregadores sobre as regras de destacamento. Os Estados-Membros devem promover iniciativas educacionais que facilitem a compreensão e o cumprimento da legislação aplicável.

A implementação dessas recomendações melhorará a eficiência do cumprimento das regras sobre o destacamento de trabalhadores, aumentará a transparência e a confiança no sistema e contribuirá para uma melhor proteção dos direitos dos trabalhadores destacados.



This copy is free

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."



Co-funded by
the European Union