COMISSÃO
EUROPEIA

Estrasburgo, 8.3.2016
SWD(2016) 53 final

DOCUMENTO DE TRABALHO DOS SERVIÇOS DA COMISSÃO

RESUMO DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO

que acompanha o documento

Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho

que altera a Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços

{COM(2016) 128 final}
{SWD(2016) 52 final}

Ficha de síntese

Avaliação de impacto relativa à Proposta de Diretiva que altera Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços

A. A necessidade de agir

Porquê? Qual é o problema em causa?

Em 2014, havia 1,9 milhões de trabalhadores europeus destacados. Embora represente 0,7 % do emprego total na UE, o destacamento de trabalhadores favorece a prestação transnacional de serviços no mercado interno, especialmente no setor da construção e em alguns setores de serviços a particulares e a empresas. Nos termos da atual regulamentação, as empresas que destacam trabalhadores devem respeitar um conjunto de direitos fundamentais em vigor no país de acolhimento, incluindo as *remunerações* salariais *mínimas*. Esta disposição gera significativas diferenciações salariais entre os trabalhadores destacados e os trabalhadores dos países de acolhimento, que, consoante os países e os setores, oscilam entre 10 % e 50 %. As regras diferenciadas em matéria de remuneração distorcem a concorrência entre as empresas porque conferem uma vantagem, em termos de custos da mão de obra, às empresas destacadoras em relação às empresas estabelecidas nos Estados-Membros de acolhimento. O desfasamento entre a Diretiva e outros atos legislativos da UE é fonte de incerteza jurídica quanto à igualdade de tratamento dos trabalhadores destacados no quadro regulamentar da UE em caso de destacamento de longa duração. Por outro lado, as regras gerais em matéria de destacamento podem não ser adequadas para lidar com situações específicas, como é o caso dos destacamentos no contexto de cadeias de subcontratação, das agências de trabalho temporário e dos destacamentos intra-grupo.

O que se espera conseguir com a iniciativa?

A revisão da Diretiva de 1996 visa reforçar os objetivos iniciais de favorecer o exercício da liberdade de prestar serviços a nível transnacional num clima de concorrência justa e no respeito pelos direitos dos trabalhadores, através da adaptação da legislação às novas condições económicas e do mercado de trabalho. Em especial, a iniciativa visa garantir aos trabalhadores destacados condições salariais justas e um ambiente concorrencial equitativo entre as empresas destacadoras e as empresas estabelecidas no país de acolhimento; e melhorar a clareza da legislação da UE.

Qual o valor acrescentado de medidas a nível da UE?

Um quadro regulamentar para o destacamento de trabalhadores entre os Estados-Membros só pode ser criado a nível da UE. Os Estados-Membros e os parceiros sociais ao nível adequado continuam a ser responsáveis por definir a respetiva legislação e fixar os salários, em conformidade com o direito e as práticas nacionais.

B. Soluções

Quais foram as opções legislativas e não legislativas consideradas? Há ou não uma opção preferida? Porquê?

A Comissão considera que, para atingir o objetivo de garantir condições salariais justas para os trabalhadores destacados, condições concorrenciais justas para as empresas e uma maior clareza jurídica, é mais eficaz introduzir regras iguais em matéria de remuneração e tornar obrigatório o recurso a convenções coletivas de aplicação geral em todos os setores do que se abster de qualquer intervenção. Além disso, para melhorar a clareza jurídica, a Comissão considera serem eficazes as opções que consistem em aplicar a legislação laboral do Estado-Membro de acolhimento aos destacamento de duração superior a 24 meses, em linha com as regras de coordenação dos sistemas de segurança social; estabelecer a igualdade de remuneração entre os trabalhadores destacados em cadeias de subcontratação e os trabalhadores do contratante principal, através da aplicação das condições de trabalho em vigor na empresa deste último, designadamente as fixadas em acordos a nível da empresa, se for caso disso; tornar obrigatória a aplicação das mesmas condições aos trabalhadores destacados por agências de trabalho temporário e aos trabalhadores temporários recrutados por agências locais.

Quem apoia cada uma das opções?

As opções de introduzir o princípio de «salário igual para trabalho igual» e aplicar o direito do trabalho em vigor nos Estados-Membros de acolhimento aos destacamentos de longa duração são as privilegiadas por sete

Estados-Membros (AT, BE, FR, DE, LU, NL, SE), a Confederação Europeia dos Sindicatos, e a Confederação dos Construtores Europeus. A Eurociett apoia a revisão da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores por agências de trabalho temporário, para garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores temporários nacionais e transfronteiriços. Nove Estados-Membros (BG, CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SK, RO), a Business Europe, a UEAPME e a CEEMET defendem que, antes de agir, se deve aguardar, por um período suficiente, que a Diretiva de Execução produza efeitos.

C. Impacto da opção preferida

Quais são os benefícios da opção preferida (se existir, caso contrário das principais opções)?

A igualdade das regras em matéria de remuneração contribuirá para aumentar os salários auferidos pelos trabalhadores destacados, reduzir as disparidades de remuneração relativamente aos trabalhadores locais e assegurar condições concorrenciais equitativas entre as empresas nos países de acolhimento. Ao reduzir a importância do elemento da concorrência associado ao custo da mão de obra, o destacamento de trabalhadores irá promover a prestação transnacional de serviços com base na especialização, na inovação e nas competências. O ajustamento dos desfasamentos entre a atual Diretiva e outra legislação da UE melhorará a clareza jurídica para as empresas, os trabalhadores e as autoridades, e reduzirá os custos de eventuais processos judiciais. No caso de cadeias de subcontratação e de destacamentos de longa duração, a aplicação do princípio de igualdade de tratamento deverá melhorar as condições salariais dos trabalhadores destacados, reforçando, assim, a sua proteção social.

Quais são os benefícios da opção preferida (se existir, caso contrário das principais opções)?

A igualdade das regras em matéria de remuneração pode implicar um aumento dos custos salariais para as empresas que destacam trabalhadores que se encontram no segmento de baixos salários (1/3 das situações), ainda que seja possível que os custos totais da mão de obra sejam ainda inferiores aos das empresas estabelecidas no Estado-Membro de acolhimento em virtude de diferenças nos encargos com a segurança social e outros impostos. A diminuição da importância dos custos da mão de obra enquanto principal fator de concorrência pode reduzir a competitividade das empresas localizadas em Estados-Membros com tabelas salariais mais baixas, em especial em setores de mão de obra intensiva, como o setor da construção. As regras relativas à igualdade de tratamento no quadro de destacamentos de longa duração (superiores a 24 meses) e de cadeias de subcontratação podem diminuir também a importância dos custos da mão de obra enquanto fator de concorrência com efeitos semelhantes aos referidos anteriormente, embora os destacamentos de longa duração representem uma parte reduzida do total de destacamentos. A aplicação da igualdade de tratamento aos trabalhadores destacados por agências de trabalho temporário pode também conduzir a um aumento dos custos salariais para as empresas, embora a opção não preveja outras condições além das que são já aplicáveis aos trabalhadores temporários recrutados localmente.

Como serão afetadas as empresas, as PME e as microempresas? Máximo 8 linhas

Não está previsto qualquer regime especial para as PME. Em primeiro lugar, as PME beneficiarão de uma melhor clareza jurídica e da diminuição das formalidades administrativas ligadas aos riscos de processos judiciais. As regras iguais em matéria de remuneração, bem como a igualdade de tratamento no quadro de destacamentos de longa duração e de cadeias de subcontratação, podem afetar particularmente as PME que prestam serviços transfronteiriços através do destacamento de trabalhadores que se encontram nos segmentos de salários baixos, em consequência do possível aumento dos custos salariais. No entanto, as diferenças entre os países em matéria de encargos com a segurança social e outros impostos, designadamente os regimes especiais destinados às PME em alguns Estados-Membros, podem atenuar esse impacto. Por sua vez, as PME que operam nos segmentos de mercado de salários elevados através do destacamento de trabalhadores beneficiarão de um ambiente concorrencial justo no que respeita às regras em matéria de remuneração. O efeito das opções propostas pode aumentar as oportunidades de negócio e o potencial de criação de emprego.

Haverá impactos significativos nos orçamentos e administrações públicas nacionais?

Não se espera nenhum custo para os orçamentos e as administrações nacionais. Os custos de informação e execução estão já previstos na Diretiva de Execução de 2014, atualmente em fase de transposição.

Haverá outros impactos significativos?

A melhoria das informações contidas nos documentos portáteis A1, bem como a transposição da Diretiva de Execução, reforçará a fiabilidade da informação sobre a dinâmica do destacamento de trabalhadores.

D. Seguimento

Quando será reexaminada a política?

A Comissão procederá à avaliação do impacto da Diretiva cinco anos após o final do prazo para a sua transposição. O relatório de avaliação será elaborado pela Comissão, com a assistência de peritos externos e em consulta com os parceiros sociais e outras partes interessadas.