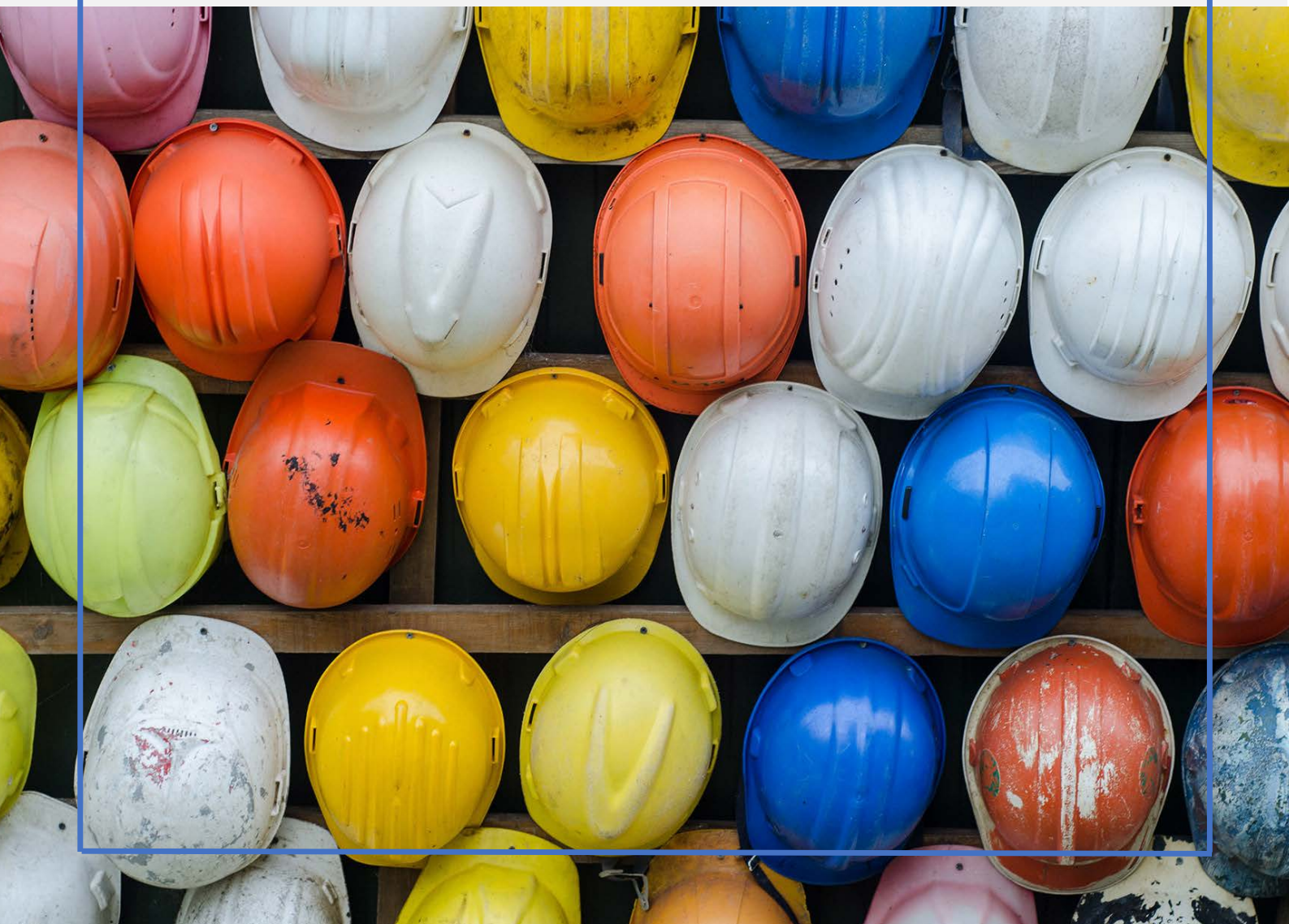


Diretrizes

Acordos transnacionais bilaterais entre a UCF Francesa e os fundos setoriais ativos noutros países da UE

Autor: Frédéric Turlan (IR Share)

Março de 2021



Riscos ou preocupações abordados pelo acordo

Desde o início dos anos 2000, tem-se vindo a registar um aumento do número de empresas estrangeiras que ganham contratos de construção públicos ou privados em França. Apenas cinco regiões francesas recebem 70% dos trabalhadores destacados: o “Grande Leste”, que faz fronteira com a Alemanha (104.000 trabalhadores destacados em 2018); a “Ilha de França” (92.000); a região “Auvergne-Rhône-Alpes”, que faz fronteira com a Itália (74.000); a região “Altos de França”, que faz fronteira com a Bélgica (65.000); e a região da “Provença-Alpes-Costa Azul”, que também faz fronteira com a Itália (77.000).

Existem três setores de atividade em particular que recorrem ao uso de trabalhadores destacados em França: a Indústria, com 80.560 declarações e 165.005 trabalhadores destacados declarados; o setor da Construção e das Obras Públicas, com 52.509 declarações e 123.167 trabalhadores declarados; e o setor da Agricultura, com 23.981 declarações para 74.255 trabalhadores.

Paralelamente, as empresas francesas têm também vindo a trabalhar mais em países vizinhos, especialmente na Alemanha, Bélgica, Espanha, Itália e Reino Unido.

Estas tendências têm criado um aumento da mobilidade de trabalhadores, especialmente através do destacamento, o que traz consequências significativas ao nível dos processos de gestão de remunerações e processamento de salários, que se tornam onerosos, particularmente no caso das empresas de pequena e média dimensão.

Neste sentido, a França e países vizinhos como a Alemanha e a Itália, têm desenvolvido um sistema de intermediação dos salários dos trabalhadores da construção através dos fundos setoriais, relativamente ao qual se pensa poder garantir estabilidade ao nível salarial apesar do caráter temporário dos contratos neste setor, bem como da interrupção repentina do trabalho devido a condições meteorológicas.

Apesar da existência de algumas diferenças a nível da organização territorial, do modelo social e de atribuição de subsídios, estes fundos setoriais são responsáveis por cerca de 30% dos salários brutos dos trabalhadores, através das “contribuições” pagas pelo empregador ao fundo o qual, por sua vez, garante aos trabalhadores o acesso a um determinado conjunto de benefícios (como, por exemplo, o subsídio de férias, subsídio por intempérie, subsídio por senioridade, acesso a formação profissional...).

Isto significa que, sempre que um trabalhador é enviado para o estrangeiro, o empregador deve notificar o fundo competente, tanto no país de origem como no país de acolhimento, por forma a suspender os pagamentos no primeiro e passar a efetuar contribuições no segundo.

Por sua vez, os trabalhadores têm acesso a subsídios no âmbito dos fundos setoriais estrangeiros, que poderiam, na realidade, ser reclamados aquando da conclusão do processo de destacamento.

Quando as empresas do setor da construção que estão estabelecidas fora do território francês vêm realizar trabalho em França, estas são obrigadas, de acordo com o Código do Trabalho, a adotar o fundo de pagamento de férias francês (“Congés intempéries BTP CIBTP”) estabelecido a nível local. Estes fundos são monitorizados e coordenados a nível nacional através da “Union des Caisses de France” (UCF). A UCF é gerida apenas pela entidade representativa dos empregadores do setor da construção.

Uma exceção a este princípio deriva da celebração de acordos bilaterais assinados com determinados Estados Membros da UE. Como exemplo desta situação temos o reconhecimento da equivalência do esquema de atribuição de férias entre a França e a Alemanha, implementado após um estudo abrangente. Neste contexto, foi celebrado um acordo de isenção entre a CIPTB-UCF e a instituição nacional alemã SOKA-BAU, o qual foi concluído a 26 de Novembro de 1997.

Este acordo é implementado através da partilha de informação. Na prática, o fundo competente para pagamento de férias verifica se, à data do destacamento, a empresa se encontra afiliada e se está atualizada em termos das contribuições respeitantes ao total de trabalhadores declarados. Em seguida, o fundo emite um certificado que indica que a empresa se encontra em situação de cumprimento à data do destacamento. O fundo do país de origem partilha estes documentos com o fundo competente do país de acolhimento através do UCF.

Objetivos

A principal característica deste acordo passa por disponibilizar às empresas um procedimento simplificado no que diz respeito ao sistema de licenças com vencimento, ao mesmo tempo que assegura o cumprimento da legislação nacional relativa ao pagamento das contribuições. O acordo visa os seguintes objetivos:

- a) evitar que o destacamento se torne um fator de *dumping* social;
- b) proteger os trabalhadores da construção, assegurando a continuidade das suas inscrições nos fundos setoriais, bem como o acesso aos subsídios correspondentes e a níveis salariais comparáveis com a remuneração exercida no país de acolhimento;
- c) tornar mais fácil, para as empresas, o processo de oferta dos serviços no estrangeiro;
- d) partilhar informação entre os parceiros sociais e os fundos setoriais nos países envolvidos, respeitante aos termos e condições de emprego de cada país, especialmente no que diz respeito à estrutura do processo remuneratório e ao papel dos fundos setoriais;
- e) abordar a questão do trabalho não declarado, e supervisionar a correta aplicação das provisões dos acordos coletivos.

'Business case' para adoção do acordo, por parte dos parceiros

Trabalhadores:

Na ausência deste acordo, os trabalhadores destacados veriam as suas contribuições fragmentadas entre diversos fundos, arriscando a perda de alguns elementos remuneratórios no país de acolhimento, ou perdendo a continuidade necessária para a acumulação de direitos no país de origem

Empresas:

O acordo evita o risco de duplo pagamento, ao mesmo tempo que se reduz o peso administrativo das empresas ao possibilitar que estas lidem apenas com os fundos do país de origem e que possam utilizar a sua língua. Deverá ser preenchido um formulário que enviado para a instituição nacional a qual irá, por sua vez, enviar a informação de carácter relevante para a instituição do país de acolhimento

Sindicatos:

Sendo os custos totais do trabalho semelhantes nos países envolvidos, os sindicatos beneficiam de uma ferramenta que incentiva o cumprimento dos acordos coletivos por parte das empresas de construção.

Organizações patronais:	As entidades empregadoras beneficiam de um instrumento que simplifica os requisitos administrativos aplicáveis ao destacamento de trabalhadores para as suas empresas. Este instrumento permite também retificar possíveis enganos, e assegura condições de igualdade para as empresas a nível internacional. Uma vez mais, a semelhança no nível de remunerações nos países envolvidos constitui um pré-requisito essencial para garantir uma competição justa, aliada a este processo de simplificação.
Fundos setoriais:	Os fundos beneficiam da existência de um instrumento fácil, que garante a afiliação contínua e o pagamento por parte das empresas, ao mesmo tempo que oferece um serviço que é valorizado pelos parceiros ¹ .
Instituições públicas:	As Instituições Públicas (sobretudo as que estão ligadas à Segurança Social) beneficiam de uma maior certeza relativamente à regularidade das empreitadas, especialmente nos casos em que existem acordos paralelos com vista à partilha de informações com fundos setoriais. A este propósito, deve ser notado que, em comparação com o formulário A1 – o mais utilizado a nível da afiliação no país de origem, os fundos também certificam a regularidade dos pagamentos e contribuições antes e durante o processo de destacamento – uma condição que não é exigida nos procedimentos para certificação da correta afiliação dos trabalhadores destacados à Instituição de Segurança Social do país de origem, conforme o artigo 12 do Regulamento EC 883/ 2004.

Principais características

O acordo permite à empresa que destaca contribuir para os fundos setoriais do seu país de origem, em vez de ter que o fazer naquele que será o país de acolhimento do trabalhador destacado. Para tal, a empresa deve preparar uma declaração, disponível nos *sites* de ambas as instituições nacionais na sua respetiva língua, a qual deve incluir: número de registo ou código de identificação; território onde irá ocorrer o destacamento; tipo de atividade; nome do cliente; data de início e data final do destacamento; e trabalhadores que serão destacados.

Para que a isenção seja garantida, a empresa deve estar em conformidade com os deveres contributivos relativos ao fundo setorial do país de origem e deverá permanecer em conformidade durante o período de destacamento. Observando em particular o exemplo do acordo UCF – ULAK², este é estruturado da seguinte forma:

- Um preâmbulo que afirma o objetivo de estabelecer, no contexto do destacamento, procedimentos relativos à isenção de cobranças contributivas ao fundo setorial do país de acolhimento.
- Uma primeira parte relativa à legislação aplicável na Alemanha e França, com uma explicação detalhada da legislação no momento em que o acordo foi assinado. Depois de concluído, este acordo não voltou a ser atualizado. No entanto, ambas as instituições verificam, de forma regular, a ocorrência de eventuais alterações no seu respetivo país e informam a instituição parceira. Ambas as instituições são imediatamente postas a par

¹ No entanto, a SOKA-BAU não responde ao pedido de emissão de bilhete de identidade BTP francês, que deve ser solicitado diretamente à UCF pela empresa alemã que destaca trabalhadores em França.

² ULAK é o fundo de licenças remuneradas para férias e formação profissional criado sob a égide da SOKA BAU (sendo o outro o fundo de pensões ZVK).

de eventuais alterações a nível de dados, para além de também se reunirem pelo menos uma vez por ano.

- A segunda parte estabelece os objetivos do acordo que são acima mencionados.
- A terceira parte incide sobre as regras dos procedimentos:
 - Apresenta uma definição do país de origem e do país de acolhimento;
 - Acorda que a UCF será a única instituição francesa envolvida no acordo em representação de várias regiões de França afiliadas à UCF (13 fundos regionais). A UCF é responsável pela circulação de informação dentro da rede de fundos regionais, bem como pela centralização das submissões enviadas por esses fundos regionais;
 - Estabelece que quando uma empresa se encontra registada e paga as suas contribuições a uma das duas instituições (CIBTP-UCF ou ULAK), ela não fica obrigada a afiliar-se a uma instituição do país de acolhimento nem a efetuar nenhuma contribuição;
 - Organiza a partilha de dados e certifica entre as duas instituições nacionais que a empresa que destaca trabalhadores paga a contribuição à instituição nacional;
 - Descreve o processo a ser seguido na eventualidade de uma empresa enviar mais trabalhadores destacados do que o número mencionado na declaração enviada à instituição nacional;
 - Inclui uma cláusula que clarifica a situação das empresas que estão afiliadas à instituição nacional mas que, de acordo com as atividades que desenvolvem, não seriam contempladas pela instituição nacional do país de acolhimento. Por exemplo, a Autoridade Alfandegária Alemã, que é responsável pelo controlo dos trabalhadores destacados, pode eventualmente encontrar uma empresa Francesa que não esteja afiliada ao CIBTP-UCP, devido à natureza das atividades que desenvolve, mas que deveria estar afiliada à ULAK caso fosse uma empresa alemã;
 - Contém disposições relativas à situação dos colarinhos brancos, uma vez que o fundo de pagamento de férias alemão contempla apenas colarinhos azuis. Se existir uma situação em que uma empresa alemã envie um colarinho branco para França, o acordo afirma que caberá à empresa seguir a legislação francesa, bem como os acordos coletivos que se apliquem aos colarinhos brancos.
- A secção final refere que as instituições têm que cobrir os seus próprios custos. Adicionalmente, reforça também que ambas as versões (francesa e alemã) são vinculativas e que o acordo tem um tempo ilimitado.

Tabela 1. Parâmetros e taxas contributivas a 1.01.2021

Componentes do salário bruto - França	Percentagem sobre o salário bruto	Componentes do salário bruto - Alemanha	Percentagem sobre o salário bruto
Subsídio de Férias	19.80%	Subsídio de Férias	15.40% <i>(desde Janeiro 2019)</i>
Abono para formação profissional		Abono para formação profissional	<i>Todas as áreas: 2,40%</i> <i>Exceto Berlim: 1,65%</i>
Pensão complementar		Pensão complementar	<i>Alemanha Ocidental: 3,0%</i> <i>Alemanha de Leste: 1,1%</i> <i>Berlim Ocidental: 3,0%</i> <i>Berlim Leste: 1,1%</i>
Subsídio por intempérie	<i>0.74 (trabalho principal) ou 0.15% (trabalho secundário)</i>	Subsídio por intempérie	2%
Saúde e Segurança (OPPBTB)	0.11%		
Subsídios sociais (APAS-BTP)	0.40%	<i>Gastos sociais</i>	Apenas para Berlim: 5,7%
Trabalho temporário	0.11%		
Contribuição profissional dependente dos acordos coletivos regionais	0.10% a 1.17%		
Total	20,67% a 22,33% dependendo da natureza das atividades (principal ou secundária) e da localização da sede do empregador	Total	Alemanha Ocidental: 22,8 % Alemanha de Leste: 20,9% Berlim Ocidental: 27,75% Berlim Leste: 25,85%

Processo de adoção do acordo e papel dos diferentes parceiros envolvidos

Os requisitos necessários à aplicação do acordo foram: i) o reconhecimento das contribuições para o fundo setorial e de outras componentes salariais como sendo parte dos valores mínimos aos quais os trabalhadores têm direito; ii) o reconhecimento da existência de características semelhantes ao nível das contribuições e das suas componentes nos diferentes países cobertos pelo acordo.

Em França, as empresas estrangeiras do setor da construção e das obras públicas devem subscrever o “Congés Intempéries BTP (CIBTP)” (fundo para subsídio por intempérie) aquando do destacamento de trabalhadores para o país, de acordo com o estipulado nos artigos [L.1262-4](#) e [D.3141-14](#) do Código do Trabalho. O último estipula que as provisões do Código do Trabalho relativas ao fundo para pagamento de férias são também aplicáveis às empresas que não estejam estabelecidas em França.

O fator que despoletou a obrigatoriedade de afiliação aos fundos do CIBTP, bem como as obrigações daí decorrentes relativas à declaração de valores pagos e das suas respetivas contribuições, é o facto de as empresas destacarem trabalhadores para o território francês.

Este princípio é acompanhado por situações de exceção que estão descritas nos artigos [D.3141-26](#) e [D.3141-27](#) do Código do Trabalho. Foi sobretudo com base no segundo artigo que foi estabelecido o acordo bilateral em questão. Por exemplo, o artigo [D.3141-26](#) reforça a ideia de que “as empresas mencionadas no artigo [D.3141-14](#), estabelecidas noutro Estado membro da União Europeia, ou num dos outros Estados que fazem parte do Acordo relativo ao Espaço Económico Europeu, podem ser isentas das obrigações” estabelecidas na subsecção que incide sobre as empresas do setor da construção, no caso das mesmas “conseguirem provar que os seus trabalhadores beneficiam de direitos de licenças com vencimento durante o período de destacamento sob condições pelo menos equivalentes às que são oferecidas pela legislação francesa”³.

Na Alemanha, a legitimidade do acordo é reconhecida através de um acordo coletivo de nível setorial. O artigo 5 nr. 3 do “*Arbeitnehmer-Entsendegesetz*” estipula que: “O acordo coletivo referido na secção 3 tem a possibilidade de determinar... a recolha de contribuições e a atribuição de benefícios relativos aos subsídios de férias, tal como previsto no artigo 2, através de um esquema conjunto das partes no acordo coletivo onde se garante que não é exigido simultaneamente ao empregador estrangeiro o pagamento de contribuições para o esquema conjunto e para um esquema semelhante no país de origem do empregador, e que o procedimento aplicado pelo esquema conjunto no acordo coletivo envolve o pagamento destes benefícios que o empregador estrangeiro já estendeu aos trabalhadores através do seu direito a férias tal como definido por estatuto, acordo individual ou coletivo”.

A informação relativa aos deveres dos empregadores está disponível no *site* da SOKA-BAU em 14 línguas diferentes, incluindo também a descrição do “[fundo de licenças com vencimento para empresas que destacam trabalhadores comerciais](#)”. A informação é disponibilizada a [empregadores](#) e [trabalhadores](#). Disponibiliza também um [panfleto](#) nas 14 línguas que contém outras informações diversas.

³ A UCF disponibiliza no seu *site* um folheto com os [textos de referência](#) aplicáveis ao fundo de férias.

Aspetos legais, a nível nacional e da UE, que podem facilitar ou dificultar o acordo

A base legal destes acordos são as legislações nacionais que transpõem a Diretiva do Destacamento de Trabalhadores, particularmente no que diz respeito ao direito, por parte dos trabalhadores, a remuneração e a um mínimo anual de férias pagas, em conformidade com as disposições legais ou com os acordos coletivos em vigor no país de acolhimento.

Tal como explicado na secção relativa ao “processo”, em França, a legitimidade dos acordos é também reconhecida pelo Código do Trabalho e pelos acordos coletivos setoriais levados a cabo pelos parceiros sociais.

Na Alemanha, a legitimidade dos acordos é reconhecida pelos acordos coletivos aplicáveis a todos os empregadores e trabalhadores do setor da construção.

Consideram-se legítimas as isenções de afiliação ao fundo sectorial do país de acolhimento que sejam decorrentes de uma situação em que o trabalhador possa usufruir de um nível de proteção comparável no país de origem. Os acordos entre os fundos setoriais apresentam-se como uma ferramenta particularmente apropriada para a identificação destas situações, uma vez que garantem um entendimento recíproco da similaridade de proteção transfronteiriça, reduzindo-se assim o risco de conflitos a nível legal. Ao mesmo tempo que garante a continuidade ao nível das contribuições para os fundos do país de origem, os acordos permitem manter todos os elementos salariais considerados obrigatórios a nível nacional.

Ações implementadas com vista a ultrapassar as dificuldades

As partes envolvidas mantêm relações constantes para a verificação empresas e declarações. Na eventualidade de surgirem irregularidades, este diálogo cooperativo vai possibilitar a sua resolução. Essas relações incluem pelo menos um encontro anual e partilha de dados e declarações. Contudo, o processo não se encontrar ainda completamente digitalizado, podendo ocorrer alguns atrasos. Foi também observado pela SOKA-BAU que os fundos não partilham dados relativamente a alguns dos empregadores e trabalhadores com parceiros como sindicatos ou entidades empregadoras. Estes dados são encarados como dados pessoais sensíveis, integrando assim o regime "especial de proteção de dados". A SOKA-BAU tem, contudo, acesso às notificações que as empresas que enviam trabalhadores destacados são obrigadas a submeter à Autoridade Alfandegária.

Resultados do acordo

Em 2020, 42 entidades empregadoras enviaram 354 trabalhadores de França para a Alemanha.

Sobre o projeto ISA:

Os objetivos do projeto ISA passam pela promoção e reforço da cooperação transnacional entre autoridades e parceiros envolvidos nos processos de destacamento de trabalhadores do sector da construção, promovendo acordos de partilha de informação que potenciem a monitorização e facilitação do destacamento de trabalhadores.

O projeto baseia-se nas práticas correntes envolvendo fundos setoriais em Itália, Alemanha, Áustria e França. Nestes países, os fundos setoriais, negociados, apoiados pelo Governo e concluídos com sucesso, simplificam os procedimentos necessários ao destacamento de trabalhadores no estrangeiro, ao mesmo tempo que se garante a conformidade em termos remuneratórios (como, por exemplo, a remuneração de férias) e permitindo verificar, quando necessário e de forma simplificada, informações relevantes relativas aos países de origem.

www.isaproject.eu



O projeto é realizado com o apoio financeiro da Comissão Europeia.

As opiniões expressas refletem apenas a visão dos autores.

A Comissão Europeia não é responsável por qualquer uso que possa ser feito das informações aqui contidas.