

Diretrizes

**Acordo de cooperação bilateral e partilha de informação
entre a Inspeção do Trabalho da República da Polónia e a
Autoridade do Ambiente de Trabalho do Reino da
Dinamarca**

Autor: Jakub Kus (ZZ Budowlani)

Fevereiro 2021



Riscos ou preocupações abordados pelo acordo

A Inspeção do Trabalho polaca tenta sempre manter uma cooperação próxima com os serviços de ligação de instituições relevantes de outros países da UE. A Inspeção do Trabalho dinamarquesa está interessada na cooperação com o seu homólogo polaco, devido sobretudo às inúmeras queixas, por parte dos sindicatos dinamarqueses, relativas ao comportamento das empresas polacas que destacam trabalhadores para a Dinamarca. As queixas abordam sobretudo o não cumprimento dos acordos coletivos dinamarqueses, bem como a violação de outras provisões da legislação do trabalho (nomeadamente sobre tempos de trabalho). De acordo com os sindicatos, existem também problemas a nível da remuneração (subestimada) atribuída aos trabalhadores destacados. Os sindicatos referem que as empresas que infringem o Código do Trabalho causam *dumping* social no mercado de trabalho.

Objetivos

O acordo regula a cooperação e troca de informação em assuntos relacionados com o trabalho desenvolvido em ambos os países, tendo por base os contratos celebrados diretamente com empresas dinamarquesas ou polacas. Abrange também a transferência de trabalhadores para o território dos países envolvidos através de agências de emprego que prestam serviços de emprego para empresas estrangeiras.

O principal objetivo do acordo é a melhoria da cooperação entre autoridades inspetivas que tenham responsabilidades de supervisão dos processos de destacamento realizados na Polónia e na Dinamarca. A cooperação institucional é definida através da Diretiva do Destacamento de Trabalhadores (Diretiva 96/71/EC) e da Diretiva de Execução (Diretiva 2014/67/EU).

O acordo contempla tanto a partilha de informação, quanto a cooperação bilateral. Atualmente, o Sistema IMI é utilizado na partilha de informação. Para além de ser fácil de utilizar, representa também uma ferramenta segura e eficiente em termos de partilhas de informação sensível, inclui uma ferramenta automática de tradução e permite anexar ficheiros quando se formula um pedido. Existem, contudo, algumas limitações como o número predefinido de questões que limita o âmbito da informações que pode ser solicitada.

Neste sentido, o acordo contempla também outras formas de partilhar informação de forma organizada (tradicional e eletrónica).

O acordo cobre também varias formas de cooperação direta (como a realização de reuniões, intercâmbio de pessoal, consulta), incluindo também inspeções no âmbito das competências inspetivas relativas às empresas que destacam bem como aos seus trabalhadores. As inspeções podem ser levadas a cabo sob pedido de uma das partes, ou também de forma conjunta.

‘Business case’ para adoção do acordo na perspectiva dos parceiros

Trabalhadores:	<p>O acordo permite que os trabalhadores destacados tenham um maior acesso à informação relativa às condições de destacamento para Dinamarca e Polónia. A Inspeção do Trabalho polaca oferece aconselhamento detalhado nesta área.</p> <p>O trabalhador destacado recebe também informação relativa ao procedimento para a submissão de reclamações ao organismo responsável pelas inspeções, bem como à forma como estas são consideradas e processadas no país de acolhimento.</p>
Empresas:	<p>A atual troca de informação detalhada relativa às mudanças na legislação laboral, acordos coletivos e acerca de empresas específicas que transgridem as provisões relativas ao destacamento impede, de forma significativa, a prestação de serviços destas mesmas empresas no estrangeiro, restabelecendo os princípios de competição justa na área do destacamento. É importante ressaltar que se trata de uma troca de informação de natureza sistémica, e não apenas mediante a solicitação por uma das partes. As empresas polacas que pretendam obter informações relativas às condições de trabalho na Dinamarca (incluindo sobre os acordos coletivos) podem solicitar à Inspeção polaca que forneça essas informações.</p>
Sindicatos:	<p>Em termos formais, os sindicatos podem fazer parte do processo de implementação do acordo, fornecendo informação atualizada sobre as negociações coletivas, bem como sobre o conteúdo dos acordos coletivos. Os sindicatos podem também submeter reclamações que serão consideradas tanto no país de origem quanto no país de acolhimento, através da cooperação entre as Inspeções do Trabalho.</p>
Organizações patronais:	<p>Estas organizações não estão abrangidas pelo acordo em questão, mas podem receber informação sobre o processo de destacamento na Dinamarca e na Polónia, na medida em que esta é partilhada pelos organismos de inspeção do trabalho.</p>
Fundos setoriais:	<p>Não aplicável.</p>
Atores Institucionais	<p>Nos casos em que as partes envolvidas não possuam as competências necessárias à resolução de alguns problemas, pode existir um envolvimento de outros parceiros institucionais. Estes beneficiam também de um maior acesso à informação necessária à aplicação da Diretiva do Destacamento de Trabalhadores, nas suas respetivas áreas de interesse e competência (como, por exemplo, a área dos seguros, dos impostos, etc.). Foi acordado entre as partes que estas indicariam as instituições relevantes.</p>

Principais características

Formas de cooperação

As autoridades nacionais participantes comprometem-se a auxiliar-se mutuamente no contexto das competências que lhes são atribuídas pelo enquadramento legal nacional, particularmente através de:

1. Controlo da conformidade com as provisões relativas ao destacamento de trabalhadores, especificadas na Diretiva 96/71/EC e na Diretiva 2014/67/EU, nos países intervenientes e, no caso de acordado por ambas as partes, a condução de inspeções conjuntas em questões relacionadas com as relações laborais transfronteiriças;
2. Cooperação no desenvolvimento, implementação e distribuição de atividades informativas e medidas preventivas, particularmente no que diz respeito à partilha de informação e de materiais educativos relativos às áreas de intervenção de ambas as partes, dirigidas aos trabalhadores destacados ou àqueles que migram por motivo de trabalho, bem como aos empregadores e outros que demonstrem interesse;
3. Desenvolvimento de ações, de acordo com as respetivas competências, relativamente a pessoas que efetuem trabalho pago no território das partes, em particular nos casos em que existiam reclamações ou outras indicações de irregularidades laborais, bem como nos casos em que as partes integrantes do acordo não podem intervir, informando a autoridade competente acerca do incidente em questão;
4. Partilha de informação relativa ao grau de implementação das ações por uma das partes num determinado caso, na sequência de pedido realizado pela outra parte envolvida;
5. Partilha mútua de informação acerca de casos de acidentes fatais e coletivos que envolvam cidadãos de um dos dois países relacionados com trabalho realizado no território do outro, aquando da notificação de tais eventos;
6. Partilha de informação, na sequência de um pedido realizado por uma das partes, de acordo com o conhecimento existente acerca: dos acordos de negociações coletivas de indústrias específicas dos países que integram o acordo, por exemplo através do *site* nacional relativo ao destacamento referido na Diretiva 2014/67/EU, e das organizações de trabalhadores;
7. Partilha, sempre que solicitado por uma das partes, de informações sobre alterações na legislação vigente no território da outra parte relativas às matérias abrangidas por este acordo;
8. Partilha de informação disponível sobre as estruturas, funções e competências da instituição que controla e supervisiona as condições laborais, bem como sobre os métodos de trabalho e atividades de monitoramento desenvolvidas, com vista a um maior conhecimento dos princípios e tradições que caracterizam os respetivos mercados de trabalho;
9. Organização, quando necessário, de encontros conjuntos envolvendo peritos, com o objetivo de discutir questões relativas ao processo de cooperação, para além da participação em encontros, seminários, conferências e outros eventos organizados por ambas as partes e por outras entidades domésticas ou estrangeiras relevantes.

Processo de adoção do acordo e papel dos diferentes parceiros envolvidos

O acordo estabelecido com a Inspeção do Trabalho dinamarquesa foi concluído no final de 2017. Em setembro de 2019, foi assinado um acordo semelhante com a Inspeção do Trabalho eslovaca. A situação de pandemia veio limitar a possibilidade de um contacto direto mais próximo. O relatório de 2019, elaborado pelo organismo Polaco, demonstra que o contacto era mantido antes da crise causada pela pandemia. Os sindicatos polacos receberam a informação relativa ao acordo já bastante tarde.

Foram concluídos outros oito acordos com: Bélgica, Lituânia, Noruega, Holanda, Luxemburgo, Bulgária, Estónia e Espanha – todos estes abordando questões semelhantes relativas ao destacamento de trabalhadores no âmbito da prestação de serviços.

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

Não existe uma influência direta da UE ou de nível nacional na implementação do acordo.

A Diretiva 96/71/EC, no artigo 4º, aborda a possibilidade de endereçar aos serviços de ligação noutros Estados Membros pedidos relativos ao destacamento de trabalhadores. Contudo, até à transposição da Diretiva de Execução 2014/67/EU e à introdução do Sistema de Informação do Mercado Interno (IMI), não existiam regras claras e uniformes referentes à abrangência e modelo de troca de informação sobre os trabalhadores destacados. Com a transposição desta Diretiva, ficou estabelecido que o IMI seria o único meio oficial para partilha de informação.

Uma maior abrangência em termos da cooperação entre autoridades de inspeção do trabalho é possível com base nas diretivas, mas é também possível aos olhos da lei nacional e até recomendada pelo Comité de Inspetores do Trabalho.

Ações implementadas com vista a ultrapassar as dificuldades

Não existe muita informação disponível relativamente a estes aspetos. Não foram realizadas inspeções conjuntas.

Resultados do acordo

Na sequência da implementação do acordo de cooperação bilateral estabelecido com a Autoridade para o Ambiente de Trabalho do Reino da Dinamarca, a Delegação PIP realizou, em 2019, uma visita a Copenhaga. Foram discutidos tópicos como o destacamento de trabalhadores em ambos os países, bem como a cooperação entre serviços de ligação. Por seu turno, a Inspeção do Trabalho polaco recebeu, uma delegação da *Task Force* para a Responsabilidade Social Corporativa, operante ao nível das estruturas das autoridades de Copenhaga, cujo objetivo é garantir condições de trabalho e níveis salariais justos para todos os trabalhadores envolvidos nos projetos implementados na cidade. Existe uma troca contínua de informação relativa a acidentes de trabalho envolvendo trabalhadores destacados.

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.isa-project.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.