



Posting of workers during
the COVID-19 pandemic,
current challenges,
and future prospects

RELATÓRIO SOBRE AS PERSPETIVAS DO DESTACAMENTO: **O CASO PORTUGUÊS**



Co-funded by
the European Union

Introdução

O objetivo deste relatório é caracterizar quantitativamente e qualitativamente os destacamentos de trabalhadores no setor da metalurgia durante e após a pandemia em Portugal. De seguida é feito um enquadramento dos dados disponíveis para caracterizar este tipo de trabalho com os dados existentes. No capítulo seguinte são descritos o contexto e o quadro legislativo que regula os destacamentos em Portugal. De seguida é apresentada uma breve descrição das metodologias utilizadas. Por fim, é apresentado um breve resumo da investigação efetuada e as principais conclusões que caracterizam a situação portuguesa.

O destacamento em Portugal

Os dados mais recentes fornecidos pela ACT revelam que o número de trabalhadores destacados para fora do país foi, em 2022, de 54993, de acordo com os dados da DSI-ACT Comunicações e trabalhadores destacados para fora. O principal destino destes destacamentos foi a França com 41%, seguido da Bélgica com 17%, a Espanha com 16% e a Alemanha com 7% dos trabalhadores destacados em 2022. Em segundo lugar, os mesmos dados indicam que a esmagadora maioria (99%) de trabalhadores destacados para fora do país em 2022 eram homens, de acordo com os dados da DSI-ACT Comunicações e trabalhadores destacados para fora. Para além disso, a análise dos dados da ACT permite perceber que o fluxo da receção de destacamento incide sobre países emissores geograficamente perto de Portugal. A Espanha representa 48% do fluxo de destacamentos para Portugal, a Alemanha representa 30% deste fluxo e, com valores significativamente inferiores vêm a Itália (8%), os Países Baixos (2%), a França (2%) e outros (11%). Por último, os dados revelam que o setor das indústrias transformadoras foi o terceiro setor mais representativo (14%) em termos de trabalhadores destacados para Portugal em 2022, após os setores das “Outras atividades” (51%) e da “Construção” (32%).

Existem três atos legislativos principais que enquadram o destacamento de trabalhadores em Portugal. De acordo com a Direção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho (DGERT): A Lei 7/2009 aprova o Código do Trabalho, que se refere aos trabalhadores destacados nos artigos 2.º, 4.º, 6.º, 7.º, 8.º e 551.º. Em segundo lugar, a Lei 29/2017, que transpõe a Diretiva 2014/67/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, relativa à implementação da Diretiva 96/71/CE (a “Diretiva de Execução”) para a ordem jurídica interna, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito da prestação de serviços. O Decreto-Lei 101-E/2020, de 7 de dezembro, que transpõe a Diretiva (UE) 2018/957, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito da prestação de serviços, procedendo à primeira alteração da Lei 29/2017.

Por último, dada a natureza móvel da sua atuação e a especificidade do setor dos transportes rodoviários, prevê-se, em cumprimento do disposto na diretiva transposta pelo presente decreto-lei, a extensão das disposições nele estabelecidas ao referido setor, de a

data de entrada em vigor na ordem jurídica nacional do diploma que transpõe o ato europeu que altera a Diretiva 2006/22/CE, nomeadamente no que diz respeito aos requisitos de implementação, e estabelecer regras específicas no que diz respeito às Diretivas 96/71/CE e 2014/67/UE.

Metodologia

Para este projeto foi proposto que o trabalho de campo aplicasse uma pesquisa e entrevistas qualitativas. Foi planejado desenvolver entrevistados por país com uma pesquisa online. Tentámos contactar vários atores interessados, ou *stakeholders*, para divulgar as perguntas do inquérito. No entanto, foram obtidas muito poucas respostas não só em Portugal, mas também nos restantes países envolvidos neste projeto. No caso português, enviámos emails para 60 organizações e recebemos 4 respostas. O inquérito em linha não foi adequado para chegar aos trabalhadores destacados por vários motivos. Em primeiro lugar, as empresas e os trabalhadores das PME metalúrgicas do Norte de Portugal não querem divulgar qualquer informação sobre os seus empregos. Estas empresas não querem permitir entrevistas aos seus trabalhadores destacados. Alguns trabalhadores indicaram que estão a enfrentar a fadiga das consultas online, especialmente após a pandemia de Covid-19.

Os resultados da pesquisa foram muito ruins e não significativos. Participaram no inquérito 8 inquiridos. Todos os que responderam estão em idade ativa, dos 24 aos 64 anos e uma era mulher. O nível de habilitação vai do ensino primário ao ensino superior, e estão empregados principalmente no setor metalúrgico. Apesar da amostra não poder ser conclusiva, refira-se que cerca de 60% responderam que tinham melhores condições de trabalho no país de destino e 40% as mesmas condições que no país de origem. De igual forma refira-se que cerca de 61% acreditam que o encaminhamento não contribuiu para a sua progressão na carreira e a maioria regressou à mesma posição no seu país de origem dentro da sua organização. Todos os respondentes têm uma opinião positiva sobre a representação através dos sindicatos (assistência social e de saúde), enquanto 33% acreditam que os comités de trabalhadores contribuíram para a representação coletiva durante o seu destacamento. Durante a pandemia de Covid-19, trabalhavam no país de origem cerca de 60%, sendo os problemas mais comuns o transporte. Apenas um inquirido permanece no país de destino e os restantes regressaram ao país de origem. Em conclusão, através do inquérito *online* não foi obtido um número satisfatório de respostas.

O nosso trabalho de campo permitiu desenvolver um número total de entrevistas de 18 entrevistas em profundidade. Desenvolvemos três questionários diferentes para abordar

mais especificamente cada parte interessada, ou seja, trabalhador destacado, sindicato e associação patronal (ver anexos 1,2 e 3). Essas entrevistas aprofundadas foram realizadas em abril de 2023. Os nossos trabalhos incluíram entrevistas com:

- A principal associação patronal da indústria metalúrgica ou Associação da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (AIMMAP). Esta associação está filiada na confederação patronal mais representativa em Portugal, a Confederação Industrial Portuguesa (Confederação Empresarial de Portugal – CIP). O entrevistado falou também em nome do CIP. A entrevista foi realizada via zoom e durou cerca de 1 hora. Do ponto de vista metodológico, importa sublinhar que as empresas portuguesas do sector metalúrgico se mostraram relutantes em seguir o novo quadro legislativo que entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2022. A diretiva, a sua tradução contestada para o direito português pelo CIP e Metal Portugal.
- A patronal das industriais eletromecânicas – a Associação Industrial da Indústria Elétrica (ANIMEE), com uma entrevista presencial e que durou cerca de 2 horas.
- A principal confederação sindical do país – A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP), com uma entrevista realizada em outubro de 2023. Esta entrevista foi presencial e durou cerca de 1 hora.
- Três (3) empresas do setor metalúrgico, via zoom, que duraram cerca de 1 hora, durante o período de setembro a novembro de 2023.
- O inspetor e diretor de departamento da Autoridade Nacional para as Condições do Trabalho (ACT). A entrevista foi realizada via zoom em novembro de 2023 e durou cerca de 1 hora. Este contacto permitiu ainda trocar informação estatística atualizada sobre o destacamento de trabalhadores.

O *focus group* previsto no âmbito preparatório do projeto *Posting Prospects* não foi possível realizar em Portugal. Esta decisão comum a outros parceiros ficou a dever-se a um conjunto de fatores:

- O *focus group* destinava-se a trabalhadores destacados, entre outros stakeholders. No entanto, muitos destes trabalhadores só poderiam participar

por via não presencial ou online, dada a sua deslocação atual em países estrangeiros. Uma parte significativa dos trabalhadores destacados no setor metalúrgico é também frequentemente pouco qualificada, embora especializada, e conseqüentemente com menor destreza com as ferramentas digitais para participar por via não presencial. Uma parte significativa dos destacados no setor metalúrgico está em faixas etárias mais avançadas, em alojamentos onde a Internet não está sempre disponível, com horários desfasados dos de Portugal e/ou podem sentir receio em se pronunciarem de forma pública sobre os problemas e dificuldades das suas empresas de origem e destino. É importante referir que existe receio de que as identidades destes trabalhadores fossem recolhidas, possibilitando-se assim a identificação do trabalhador destacado, comprometendo-se a sua empresa portuguesa, a sua posição nesta e as condições de trabalho nas empresas de origem e de destino. Por outras palavras, os convites a endereçar a trabalhadores destacados não seriam aceites.

- A relutância das empresas em conceder uma entrevista à equipa de investigação foi muito significativa. Foram convidadas 21 empresas para uma entrevista via Zoom ou telefone e só foi possível desenvolver 3 entrevistas, após a terceira ronda de pedidos. De acordo com um representante do setor, esta relutância do setor da metalurgia parece prender-se com a entrada em vigor da diretiva no dia 1 de Janeiro de 2022, entre outras possíveis causas não identificadas.
- O número de entidades identificadas com conhecimento da situação atual é muito reduzido. Para além dos organismos do estado e das associações patronais e sindicais que foram entrevistadas, não foi possível identificar especialistas que saibam caracterizar a situação atual do destacamento de e para Portugal. Para além disso, os poucos estudos que existem são pré pandemia focaram o setor da construção civil. Por último, os dados disponíveis por setor na Autoridade para as Condições do Trabalho foram corrompidos e aguarda-se a sua recuperação. A segurança social e o ministério do trabalho não

aceitaram o convite para fornecer dados e outras informações sobre o destacamento em Portugal.

- Restavam ainda três entidades que hipoteticamente poderiam estar presentes num *focus group*: A Autoridade para as Condições do Trabalho, a CIP e a CGTP. No entanto, esta presença não era suficiente para realizar um grupo focal. Não existia um racional para os colocar juntos numa sala em confronto direto sobre um tema que se sabe pouco em Portugal: o destacamento de trabalhadores no setor da metalurgia durante e após a pandemia. Para além disso, sabia-se que seria possível entrevistar cada uma destas entidades separadamente de forma aprofundada.

Consequentemente, durante esta fase de trabalho de campo foi ainda possível realizar 8 entrevistas aprofundadas, entre o período que medeia o final de agosto e o final de outubro de 2023. Estas entrevistas foram conduzidas com representantes dos empregadores, representantes sindicais e gestores de empresas selecionadas do setor metalúrgico que enviam trabalhadores para o estrangeiro. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas em profundidade, como método de pesquisa comumente utilizado nas ciências sociais. As entrevistas foram realizadas ao longo de cerca de uma hora (em média) por telefone, via Zoom e via Teams e por contato direto. Foi feito um registo do conteúdo da entrevista, e as partes foram gravadas de acordo com as regras éticas em vigor em projetos de investigação para seres humanos e com a permissão do interlocutor.

Conclusões

Os trabalhadores destacados das três empresas selecionadas da indústria metalúrgica foram enviados para trabalhar na França, Espanha, Alemanha e Bélgica. A primeira empresa pertence a um grupo multinacional que envia trabalhadores para a casa-mãe noutro país e posteriormente trata do destacamento para o país de destino (França ou outro país). As outras duas empresas nacionais que destacam trabalhadores concentram-se essencialmente na fase pós projeto de instalação e manutenção maioritariamente dentro da Europa. Dos três testemunhos recolhidos, os destacamentos estão sempre em conformidade com a Diretiva 2018/957 e com a legislação transposta e em vigor desde Janeiro de 2022 em Portugal e nos países de destino. Os trabalhadores ganham sempre mais do que o salário português no país de acolhimento, o que torna este tipo de trabalho bastante apetecível. Além disso, as equipas envolvidas nos destacamentos estão todas bastante habituadas a realizar este tipo de trabalho e raramente existe algum problema.

As entrevistas realizadas a associações de empregadores revelaram que o grau de insatisfação com a presente diretiva é substancial entre o pequeno grupo de empresas que fazem este tipo de destacamento na indústria metalúrgica. Foi sugerido inclusive que algumas empresas do setor não estarão a cumprir com toda a legislação pois perderam a sua competitividade nos mercados externos onde operam. Uma empresa queixou-se em particular da falta de informação sobre as regras em vigor no país de destino, que estão sempre a mudar e obrigam a empresa a contratar uma empresa de advogados no destino para garantir que tudo está conforme o requerido pela legislação local.

Destacamento é feito em parte para países onde já existem comunidades de emigrantes portugueses. Alguns destacamentos parecem estar a ocorrer pela via clássica da emigração e não com recurso ao destacamento. No caso das empresas de metal relaciona-se com a inserção das empresas portuguesas na cadeia de valor de empresas internacionais. Os países de destino são muitas vezes países onde estão as empresas clientes ou empresas fornecedoras. Os países de destinos coincidem com os países de onde existe emigrantes, com a exceção da Holanda e Espanha. Estas exceções mostram que o destacamento no setor da


metalurgia é diferente em alguns casos, pois dirige-se para as empresas da cadeia de valor sem a influências das comunidades de emigrantes portuguesas aí localizadas.

A pandemia da Covid-19 trouxe mudanças no destacamento habitual, pois muitas encomendas foram canceladas ou ficaram suspensas. A pandemia trouxe as fronteiras de volta e grandes restrições de movimentos de pessoas, encerramentos de quarentena e a incapacidade de oferecer condições adequadas aos trabalhadores que, para além de ficarem infetados, obrigaram as empresas a ampliar os espaços de trabalho para que outros trabalhadores pudessem compartilhar as mesmas salas.

A pandemia da Covid-19 trouxe também mudanças na esfera do trabalho, principalmente na sua organização, reduzindo a jornada de trabalho e aumentando o trabalho remoto. Mas, de acordo com os gestores entrevistados, as respostas aos desafios da crise pandémica foram sendo ultrapassadas com o tempo e tudo voltou ao normal. Dois dos gestores de empresas afirmaram que o aumento das tensões em termos geopolíticos está a ter mais impacto nas suas operações (e.g. importação do aço e inflação) do que a pandemia propriamente dita.

A legislação europeia não mudou significativamente sob a influência da crise da Covid-19, em termos de proteção jurídica laboral para os trabalhadores, pois não houve alterações nas diretivas ou regulamentos. A entrada em vigor dos efeitos da diretiva após a sua transposição para o regime jurídico português em Janeiro de 2022, clarificou significativamente o regime de deslocamento, de acordo com o representante da CGTP. No entanto, a transposição do regime foi também mais além do que a própria diretiva, tornando ainda mais difícil cumprir com todos os regulamentos, de acordo com a maior associação de empregadores CIP.

Os processos de movimento e destacamento de trabalhadores vão continuar, porque as empresas do centro da Europa desejam mão-de-obra mais barata neste tipo de serviços especializados da indústria metalúrgica, afirmou o representante da CIP. Por outro lado, o representante da CGTP afirmou que os sindicatos devem proteger os trabalhadores em destacamento para prevenir o dumping social, a discriminação e garantir os direitos laborais e sociais dos destacados em Portugal e no estrangeiro.



Posting of workers during
the COVID-19 pandemic,
current challenges,
and future prospects



UNIVERSITY OF
THESSALY



InnoGrowth



Co-funded by
the European Union

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.