

29/2/2024



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



Co-funded by
the European Union

RELATÓRIO

SOBRE CENÁRIOS DE DESTACAMENTO DE TRABALHADORES NA EUROPA



Índice

1. Introdução.....	3
2. Tendências de destacamento na Europa	3
3. Cenários.....	9
3.1. Cenário 1 – Destacamento de trabalhadores em cadeias de valor globais.....	12
3.2. Cenário 2 – Precariado de destacamento	13
3.3. Cenário 3 – Recomendações aceitas	15
3.4. Cenário 4 – Negócios, como sempre.....	16
3.5. Visão geral do exercício do cenário	17
4. Conclusões	18

1. Introdução

Este relatório sobre possíveis cenários de destacamento de trabalhadores na Europa baseia-se nos relatórios nacionais publicados para o projeto "Perspetivas de destacamento".

O relatório português de revisão da literatura lembra que “um dos principais desafios em termos de garantir a eficiência do cumprimento da legislação aplicável ao destacamento de trabalhadores é determinar que a situação específica é aquela em que ocorre o destacamento” (fl. 12). Isso significa que ainda existem problemas significativos relacionados à definição do conceito de “trabalho destacado”. Vários relatórios nacionais para o projeto em questão mencionaram este problema.

Os cálculos dados para os quatro cenários não se baseiam em cálculos quantitativos, mas em suposições de tendências qualitativas que podem ser confirmadas com base em relatórios e literatura nacionais. Eles são apenas de caráter indicativo e baseiam-se em hipóteses definidas para cenários.

2. Tendências de destacamento na Europa

Em 2015, havia 2,05 milhões de trabalhadores destacados na UE, de acordo com (Comissão Europeia, 2022). Este número de trabalhadores destacados aumentou de 41,3% entre 2010 e 2015. É possível que os números sejam ainda maiores, mas o vírus Covid-19 alterou significativamente as condições relativas a esses contratos de trabalho. A percentagem de trabalhadores destacados na mão de obra total permanece baixa em 2015 (em média, 0,9% do emprego total na UE, 0,4% em equivalentes a horário inteiro).

Infelizmente, não existem estatísticas recentes sobre os fluxos de trabalhadores destacados nos países em análise.

No entanto, a concentração de trabalhadores destacados em determinados setores é alta. Cerca de 36% do total de destacamentos ocorre no setor da construção. A concentração é particularmente elevada no Luxemburgo, Bélgica e Áustria, na perspetiva da contratação de trabalhadores, e no Luxemburgo, Eslovénia, Eslováquia, Croácia, Portugal e Polónia, na perspetiva do envio de trabalhadores. De facto, um relatório publicado por De Wispelaere, De Smedt e Pacolet (2022) conclui que “a subcontratação é particularmente prevalente em setores sensíveis aos preços e de alta intensidade, como construção, construção naval, indústria de

carnes e produção” (De Wispelaere et al, 2022: 39). Este aspeto é muito significativo quando se envolve o setor da NACE C (setor produtivo) e desempenhará um papel na elaboração do cenário.

Na mesma pesquisa, os autores continuam afirmando que “a distribuição setorial indica que a Holanda emite o maior número de licenças para o setor de “Atividades de Informação e Comunicação” (70,1% do número total de licenças em 2019; 61,4% em 2020), seguido por licenças no setor de “Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas” (12,9% em 2019; 15,3% em 2020). (...) A Hungria emitiu a maioria das licenças em “Produção” (55,0% em 2019; sem dados para 2020) e “Informação e comunicação” (24,6% em 2019; sem dados para 2020). Portanto, esses números mostram que um grande número de “transferências dentro das empresas” ocorre na Holanda e na França, principalmente em setores altamente qualificados, como “Informação e Comunicação” e “Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas”. (De Wispelaere et al, 2022: 40). Este tipo de informações específicas não é fornecido nos relatórios nacionais. Portanto, será muito difícil criar os cenários exatos.

O relatório português afirma que "mais de metade de deslocamentos ocorre entre países vizinhos; a percentagem de deslocamentos de trabalhadores de países vizinhos pode chegar a 80% em alguns casos na UE. O tempo médio na UE durante o qual os trabalhadores deslocados prestam serviços noutro país é inferior a 4 meses. Em média, os trabalhadores são deslocados 1,9 vezes por ano. No entanto, a duração média do deslocamento de países individuais pode durar mais de 8 meses."

Finalmente, “os deslocamentos parecem ocorrer frequentemente entre os Estados-Membros fronteiriços. De fato, verificou-se que a proximidade geográfica ainda é o fator mais relevante, o que explica a direção e o escopo dos fluxos de deslocamento, tendo em consideração que está relacionada a negócios anteriores e conexão histórica” (De Wispelaere et al, 2022).

Neste projeto, foi interessante reunir mais informações sobre o uso deste tipo de contrato em países que estão fora da União Europeia, mas que estão na Europa. Os exemplos dados em vários relatórios de estudo de caso afirmam que a circulação de trabalho deslocado ocorre principalmente desses países para os Estados-Membros da UE e que existem claras dificuldades burocráticas quando se trata da admissão desses trabalhadores no mercado de trabalho europeu. Existem restrições relacionadas.

A tabela a seguir mostra os fluxos de trabalhadores deslocados por origem e destino em 2019, que são baseados em documentos transferíveis (PD) A2 emitidos pelos Estados-Membros de acordo com o Artigo 12 do Regulamento de Base.

Tabela 5 Documentos portáteis A1 emitidos pelos Estados-Membros competentes de acordo com o Artigo 12 do Regulamento de Base, visão geral por Estado-Membro de admissão, 2019

Table 5 PDs A1 issued by competent Member States according to Article 12 of the Basic Regulation, breakdown by receiving Member State, 2019

		Sending Member State																											Total				
		BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE		UK	IS	LI	NO
EU-27	81,868	14,147	10,177	6,540	1,393,574	6,509	2,819	6,334	120,699	102,337	44,846	127,203	78	2,513	25,906	72,961	55,644	263	20,832	83,505	237,748	57,437	44,070	93,640	89,641	4,002	2,669	38,752	166	173	26,681	2,773,734	
EU-28	83,755	14,436	10,389	7,100	1,481,505	6,516	3,258	6,489	121,859	112,023	45,146	133,263	78	2,525	26,071	74,191	56,351	287	21,798	85,126	242,637	58,186	44,560	94,131	90,599	4,178	2,870	39,109	171	188	27,449	2,906,244	
EU-15	81,398	13,296	8,481	6,084	1,182,417	6,347	3,110	5,746	122,175	101,014	41,898	117,822	69	2,136	24,903	72,854	52,656	277	21,181	74,402	231,130	57,361	41,741	87,924	76,363	3,929	2,685	37,259	159	188	25,429	2,502,434	
EU-13	2,357	1,140	1,908	1,016	299,088	169	148	743	9,684	11,009	3,248	15,441	9	389	1,168	1,337	3,695	10	617	10,724	11,507	825	2,819	6,207	14,236	249	185	1,850	12	0	2,020	403,810	
EFTA	2,115	356	255	3,120	200,205	684	125	88	4,237	10,529	1,153	39,886	<5	104	5,934	940	1,103	18	642	6,950	4,212	575	674	1,201	1,012	249	974	3,688	26	41	479	291,578	
Total	85,870	14,792	10,644	10,220	1,681,710	7,200	3,383	6,577	136,096	122,552	46,299	173,149	81	2,629	32,005	75,131	57,454	305	22,440	98,965	246,849	58,761	45,234	95,332	91,611	4,427	3,863	42,807	197	229	1,940	27,928	3,206,680
BE	1,856	398	122	88,115	31	235	237	6,025	18,868	1,478	6,181	<5	64	1,571	27,003	2,262	5	7,669	1,501	19,734	13,486	4,632	7,935	4,630	160	144	3,315	<5	6	562	218,230		
BG	112		42	32	9,076	0	<5	145	300	410	32	702	0	37	<5	14	155	0	11	519	960	95	549	67	306	9	12	50	0	0	203	13,840	
CZ	432	93		164	79,142	<5	7	20	1,220	1,828	380	2,091	<5	0	89	137	454	<5	55	1,645	3,868	90	424	644	8,429	38	10	88	0	0	148	101,502	
DK	606	162	464		30,568	48	260	75	1,510	1,122	102	1,992	0	24	652	172	398	<5	262	3,308	2,565	192	139	172	449	221	150	412	<5	0	251	46,282	
DE	7,799	7,239	3,715	1,561		713	359	2,509	21,422	24,677	32,582	23,991	7	1,022	9,981	11,707	32,354	12	5,196	49,941	131,498	3,156	17,297	55,740	47,618	542	285	3,171	19	128	9,496	505,737	
EE	58		26	23	2,805		0	<5	136	135	14	90	0	35	575	40	<5	0	10	381	436	0	5	37	90	73	<5	38	0	0	7	5,023	
IE	242	87	49	70	10,814	11	0	13	1,178	1,173	14	901	0	6	14	153	145	9	73	253	592	178	98	54	101	13	<5	813	0	0	100	17,158	
EL	192	507	217	167	6,609	5	7		1,092	1,279	24	2,052	59	<5	20	110	117	5	139	234	209	21	106	11	80	98	262	2,147	<5	0	1,664	17,437	
ES	2,374	399	530	789	113,830	113	91	360		12,904	192	14,106	0	19	98	708	347	49	1,006	2,532	3,116	13,840	548	575	577	653	360	3,626	42	<5	3,295	177,082	
FR	30,902	1,191	750	723	214,164	299	351	573	36,612		950	46,034	0	126	2,696	28,783	2,339	28	3,150	3,914	24,459	20,256	8,182	2,102	3,410	456	465	13,400	47	<5	3,855	450,220	
HR	83	76	77	22	12,013	12	<5	<5	398	396		1,663	0	8	<5	97	375	0	31	1,305	219	9	115	3,311	161	18	45	181	0	0	198	20,821	
IT	2,123	248	382	232	119,746	94	69	437	11,231	10,293	2,688		<5	51	189	866	1,067	123	971	5,568	3,058	521	4,624	2,353	1,287	189	309	3,009	20	12	1,966	173,727	
CY	38	77	9	15	1,041	0	<5	268	112	85	22	108		0	0	37	<5	0	14	35	40	0	43	9	7	11	34	335	0	0	335	2,677	
LV	35	14	23	119	3,140	43	0	<5	120	149	<5	98	0		458	27	162	<5	6	353	316	5	<5	8	35	6	<5	40	0	0	11	5,178	
LT	73	52	27	116	7,799	71	<5	0	181	211	<5	183	0	93		35	32	0	15	44	983	<5	45	0	76	20	<5	19	7	0	13	10,103	
LU	10,714	5	56	19	27,779	<5	<5	34	741	7,730	107	1,466	0	13	7		386	<5	225	252	1,069	668	219	733	201	12	19	169	0	0	234	52,863	
HU	313	164	200	88	43,151	<5	20	19	1,026	1,182	150	1,610	8	11	<5	257		<5	85	1,613	1,632	80	650	1,057	2,997	5	9	394	0	0	177	56,902	
MT	36	26	19	18	2,574	0	<5	19	401	262	31	982	0	40	13	39	41		<5	61	183	0	15	13	33	<5	34	32	0	0	121	5,001	
NL	22,680	589	455	399	131,859	188	756	1,065	5,617	4,972	1,061	3,904	0	50	3,655	1,063	4,299	8		2,187	17,009	2,979	3,060	2,597	4,392	89	73	3,517	<5	0	750	219,276	
AT	747	424	736	271	262,296	18	31	59	1,420	2,097	829	7,696	0	24	13	409	7,745	5	1,156		6,012	691	1,261	14,247	9,369	87	98	1,259	0	21	1,459	320,480	
PL	670	92	237	372	77,656	28	56	108	2,704	2,922	94	3,255	0	136	23	451	519	<5	280	1,059		56	267	501	1,224	40	21	384	<5	0	470	93,630	
PT	433	74	53	51	21,157	15	33	114	21,357	3,012	25	1,459	0	0	19	313	14	<5	101	578	390		95	52	124	63	25	293	0	0	600	50,453	
RO	309	389	200	21	27,847	0	13	132	1,859	1,932	206	2,237	0	13	<5	125	500	<5	53	1,074	721	86		314	476	<5	<5	113	0	0	145	38,774	
SI	105	58	48	10	9,784	<5	43	9	261	413	2,252	1,410	0	<5	<5	17	361	<5	27	1,555	166	<5	133	21	402	<5	<5	34	0	0	83	17,205	
SK	93	99	1,000	16	23,060	9	<5	14	966	1,084	64	1,012	0	12	<5	61	1,093	<5	28	1,080	1,983	401	570	225		21	7	142	<5	0	109	33,154	
FI	208	133	159	149	18,979	3,933	74	23	1,015	1,161	796	737	0	181	1,399	158	52	0	111	1,140	2,818	181	259	139	544		290	721	<5	0	168	35,529	
SE	491	93	305	971	48,570	871	402	92	1,795	2,040	750	1,243	0	541	4,424	179	424	<5	156	1,373	13,712	443	731	723	2,623	1,170		1,050	16	0	261	85,450	
UK	1,887	289	212	560	87,931	7	439	155	11,160	9,686	300	6,060	0	12	165	1,230	707	24	966	1,621	4,889	749	490	491	958	176	201	357	5	15	768	132,510	
IS	30	6	<5	43	960	70	0	11	82	141	<5	71	0	33	92	14	0	0	14	260	199	0	35	7	12	<5	<5	29	0	0	20	2,136	
LI	13	0	6	13	3,403	0	<5	0	8	<5	5	36	0	0	<5	10	8	0	0	372	20	0	0	6	5	<5	<5	<5	0	0	398	4,311	
NO	404	157	62	2,943	15,252	609	35	<5	1,227	922	978	1,763	0	58	5,786	62	547	<5	142	477	2,210	280	230	137	67	193	909	2,633	23	0	61	38,170	
CH	1,668	193	184	121	180,590	5	88	75	2,920	9,462	167	38,016	<5	13	55	854	548	17	486	5,841	1,783	295	409	1,									

Tabela 6 Documentos portáteis A1 de acordo com o Artigo 12 do Regulamento de Base emitido pelos Estados-Membros que enviam os trabalhadores, 2010-2019

Table 6 PDs A1 according to Article 12 of the Basic Regulation issued by sending Member States, 2010-2019

Sending MS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Change 2019 vs 2018	
											%	Numbers
EU-27	1,023,896	1,162,056	1,197,285	1,300,598	1,416,864	1,452,627	1,578,130	1,682,304	1,759,461	3,135,123	1,375,662	78.2%
EU-28	1,056,005	1,197,424	1,230,433	1,330,533	1,440,365	1,484,335	1,611,777	1,716,084	1,796,651	3,177,941	1,381,290	76.9%
EU-15	666,768	715,861	709,726	749,048	800,696	832,614	903,484	1,010,337	1,171,075	2,528,176	1,357,101	115.9%
EU-13	389,237	481,563	520,707	581,485	639,669	651,721	708,293	702,659	625,576	649,765	24,189	3.9%
EFTA	2,309	2,603	459	10,734	14,332	10,972	11,918	17,566	17,478	30,294	12,816	73.3%
Total	1,058,314	1,200,027	1,230,892	1,341,267	1,454,697	1,495,307	1,623,695	1,733,650	1,814,129	3,208,235	1,394,106	76.8%
BE	49,862	55,931	56,103	58,522	58,611	63,467	69,836	76,719	76,596	85,870	9,274	12.1%
BG	5,734	7,429	11,091	12,861	13,275	14,811	15,656	14,781	13,731	14,792	1,061	7.7%
CZ	15,829	16,102	15,358	13,155	10,380	10,799	11,145	11,806	10,255	10,644	389	3.8%
DK	9,262	11,491	6,176	5,320	3,869	7,288	6,508	8,250	9,181	10,211	1,030	11.2%
DE	201,436	226,850	221,650	227,008	232,776	218,006	231,766	332,091	409,340	1,678,407	1,269,067	310.0%
EE	13,580	15,322	14,889	11,689	7,147	5,415	6,327	6,305	6,915	7,200	285	4.1%
IE	1,935	3,106	3,512	3,457	3,261	3,616	3,303	3,222	3,687	3,383	-304	-8.2%
EL	642	888	1,661	1,688	2,325	2,908	3,941	4,253	6,583	6,583		
ES	44,087	48,479	48,132	63,519	76,286	86,943	100,469	110,868	123,670	136,096	12,426	10.0%
FR	133,896	144,256	130,247	123,580	119,727	130,468	132,012	109,168	117,739	122,552	4,813	4.1%
HR				8,716	24,060	33,381	36,142	41,253	48,613	46,299	-2,314	-4.8%
IT	35,430	35,611	48,369	55,509	69,279	83,277	106,395	129,732	148,863	175,908	27,045	18.2%
CY	81	38	35	66		96	169	81	81	81		
LV	3,424	4,287	2,846	3,237	1,655	1,801	2,446	1,629	812	2,629	1,817	223.8%
LT	6,462	9,515	11,306	14,105	16,683	21,430	25,371	26,548	30,801	32,005	1,204	3.9%
LU	55,852	39,385	39,758	28,481	50,345	50,440	55,364	58,686	64,301	75,131	10,830	16.8%
HU	40,640	57,848	63,742	66,415	65,655	59,711	61,365	62,873	54,326	57,454	3,128	5.8%
MT	442	318	327	322	145	88	110	145	252	305	53	21.0%
NL	15,190	25,986	24,199	25,429	37,775	27,141	28,394	22,305	26,597	25,074	-1,523	-5.7%
AT	25,957	28,806	35,671	36,959	41,114	55,320	62,526	50,303	88,117	98,965	10,848	12.3%
PL	221,126	227,930	246,214	262,714	266,745	251,107	259,999	235,836	238,525	246,849	8,324	3.5%
PT	58,923	54,043	54,580	81,687	74,735	64,020	62,005	64,320	51,905	58,887	6,982	13.5%
RO	29,730	59,363	44,318	51,739	57,194	46,871	48,710	46,733	41,950	44,864	2,914	6.9%
SI	23,944	42,485	65,727	83,659	102,920	126,153	150,922	163,876	85,999	95,339	9,340	10.9%
SK	28,245	40,926	44,854	52,807	73,810	80,058	89,931	90,793	93,316	91,304	-2,012	-2.2%
FI	2,187	2,668	3,181	3,332	2,786	3,725	3,707	3,541	4,293	4,428	135	3.1%
SE		2,993	3,339	4,622	4,306	4,287	3,611	3,099	3,013	3,863	850	28.2%
UK	32,109	35,368	33,148	29,935	23,501	31,708	33,647	33,780	37,190	42,818	5,628	15.1%
IS	376	377	293	269	140	179	126	162	151	197	46	30.5%
LI	61	63	166	119	89	65	65	32	32	229	197	615.6%
NO	1,872	2,163	n.a.	n.a.	3,252	n.a.	n.a.	2,100	1,479	1,940	461	31.2%
CH			n.a.	10,346	10,851	10,728	11,727	15,272	15,816	27,928	12,112	76.6%

* EL and CY: 2018 figures

Source Administrative data PD A1 Questionnaire 2020 and previous years

Fonte: De Wispelaere, Frederic, Lynn De Smedt & Jozef Pacolet (2020), *Destacamento de trabalhadores – Relatório de documentos portáteis A1 2019*, HIVA-KU Leuven

A tabela a seguir mostra o número de documentos A1 transferíveis emitidos pelos Estados-Membros que recebem trabalhadores entre 2010 e 2019.

Tabela 7 Documentos portáteis A1 emitidos de acordo com o Artigo 12 do Regulamento de Base, por Estado-Membro que recebem trabalhadores, 2010-2019

Table 7 PDs A1 issued according to Article 12 of the Basic Regulation, by receiving Member State, 2010-2019

Receiving MS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Change 2019 vs 2018	
											Numbers	%
EU-27	952,145	1,077,135	1,068,846	1,153,158	1,235,467	1,269,951	1,379,339	1,481,663	1,550,740	2,773,734	1,222,994	78.9%
EU-28	986,466	1,114,382	1,109,212	1,196,680	1,286,360	1,324,295	1,436,565	1,541,250	1,611,572	2,906,244	1,294,672	80.3%
EU-15	915,283	1,038,836	1,030,874	1,118,419	1,205,586	1,235,168	1,336,001	1,424,617	1,470,941	2,502,434	1,031,493	70.1%
EFTA	71,183	75,546	78,338	78,261	80,774	89,127	100,564	116,633	140,631	403,810	263,179	187.1%
EU-13	71,848	94,423	81,973	98,201	109,497	124,070	130,354	131,025	142,179	291,578	149,399	105.1%
Total	1,058,314	1,208,805	1,230,614	1,340,671	1,454,573	1,495,307	1,623,695	1,730,562	1,807,375	3,206,680	1,399,305	77.4%
BE	90,540	125,107	125,264	134,340	159,749	156,556	178,319	167,335	156,695	218,230	61,535	39.3%
BG	4,483	4,006	3,896	3,805	3,267	3,325	3,867	3,508	4,665	13,840	9,175	196.7%
CZ	15,892	17,144	17,808	18,603	17,165	19,144	22,743	24,227	30,557	101,502	70,945	232.2%
DK	9,608	11,002	11,044	10,763	10,869	13,352	15,698	15,592	20,337	46,282	25,945	127.6%
DE	250,054	311,361	335,862	373,666	414,220	418,908	440,065	427,175	428,935	505,737	76,802	17.9%
EE	1,235	1,904	2,325	2,998	2,951	2,315	3,733	3,025	3,175	5,023	1,848	58.2%
IE	5,014	6,084	4,674	5,556	3,973	4,039	5,760	6,171	7,816	17,158	9,342	119.5%
EL	10,656	7,763	6,795	4,820	4,692	5,683	6,383	8,109	11,214	17,437	6,223	55.5%
ES	63,304	47,640	46,075	46,507	44,825	47,369	52,353	60,488	63,939	177,082	113,143	177.0%
FR	160,532	161,954	156,490	182,219	190,848	184,695	203,019	241,363	262,126	450,220	188,094	71.8%
HR				1,753	4,560	7,139	9,835	12,791	9,844	20,821	10,977	111.5%
IT	60,460	64,223	48,663	47,445	52,481	59,095	61,321	64,669	73,927	173,727	99,800	135.0%
CY	1,702	1,042	1,106	956	944	716	972	1,256	1,666	2,677	1,011	60.7%
LV	1,851	1,788	1,516	1,235	1,504	1,431	1,080	1,356	2,200	5,178	2,978	135.4%
LT	1,850	2,248	3,497	2,274	1,930	2,404	2,018	2,261	3,035	10,103	7,068	232.9%
LU	27,730	24,295	19,741	20,503	21,763	21,749	26,591	32,664	36,479	52,863	16,384	44.9%
HU	8,457	9,924	9,900	8,887	8,955	8,743	11,312	12,924	17,090	56,902	39,812	233.0%
MT	1,308	1,449	1,052	952	1,062	1,453	2,318	2,513	2,636	5,001	2,365	89.7%
NL	91,560	105,885	99,416	100,423	87,817	89,411	90,873	111,522	126,342	219,276	92,934	73.6%
AT	59,642	76,335	76,445	88,596	101,015	108,627	120,150	141,046	119,907	320,480	200,573	167.3%
PL	12,877	16,013	16,033	14,387	14,521	17,897	17,818	20,620	26,714	93,630	66,916	250.5%
PT	12,193	13,345	11,422	10,696	12,833	15,374	18,109	22,639	28,964	50,453	21,489	74.2%
RO	9,445	10,476	11,224	10,894	9,717	10,709	10,028	12,036	15,883	38,774	22,891	144.1%
SI	3,391	2,676	3,340	4,507	6,550	5,685	5,146	6,357	9,173	17,205	8,032	87.6%
SK	8,692	6,876	6,641	7,010	7,648	8,141	9,694	13,759	13,993	33,154	19,161	136.9%
FI	20,205	22,183	22,522	19,917	16,589	18,618	21,014	22,252	19,579	35,529	15,950	81.5%
SE	19,464	24,412	26,095	29,446	33,019	37,373	39,120	44,005	53,849	85,450	31,601	58.7%
UK	34,321	37,247	40,366	43,522	50,893	54,344	57,226	59,587	60,832	132,510	71,678	117.8%
IS	543	559	385	392	338	608	1,373	1,739	982	2,136	1,154	117.5%
LI	572	763	510	925	417	803	842	715	818	4,311	3,493	427.0%
NO	18,771	30,523	16,170	18,778	21,250	24,958	23,844	22,882	26,570	38,170	11,600	43.7%
CH	51,962	62,578	64,908	78,106	87,492	97,701	104,295	105,689	113,809	246,961	133,152	117.0%

Source Administrative data PD A1 Questionnaire 2020 and previous years

Fonte: De Wispelaere, Frederic, Lynn De Smedt & Jozef Pacolet (2020), *Destacamento de trabalhadores – Relatório de documentos portáteis A1 2019*, HIVA-KU Leuven

O relatório búlgaro afirma que "o problema das condições de trabalho também é uma fonte de controvérsia, tendo em consideração que os trabalhadores destacados podem encontrar barreiras linguísticas e culturais, o que leva a más condições de trabalho e a um acesso limitado à proteção social. Finalmente, o impacto do destacamento de trabalhadores na segurança social é um tema preocupante, tendo em consideração que os trabalhadores destacados podem ter dificuldade em aceder a benefícios de proteção social, como o direito à saúde e ao seguro de pensão". Chegou-se à conclusão de que "em 2015, apenas 0,5% dos trabalhadores búlgaros estavam destacados para outros Estados-Membros da UE e que as regras sobre os trabalhadores destacados que chegavam se aplicavam a apenas 3.300 cidadãos de outros Estados-Membros da UE".

Em Portugal, “o setor da construção (NACE F) tem o maior número de trabalhadores destacados (64,7%). As atividades administrativas e de serviços representam 22,2% dos trabalhadores destacados no exterior. O setor produtivo (NACE C) representa apenas cerca de 7% de todas as comunicações”. Tanto quanto se pode inferir da maioria dos relatórios nacionais, embora esta pesquisa se tenha centrado no setor da indústria produtiva, os trabalhadores destacados mais registados trabalham no setor da construção.

3. Cenários

Com base na evolução do movimento de trabalhadores destacados na Europa, podemos concluir que existem cerca de 3 milhões de trabalhadores destacados na Europa, onde a Alemanha e a França são os Estados-Membros com a quota mais significativa. Sabemos que a maioria dos trabalhadores está no setor da construção (NACE F). A Alemanha, no entanto, é um Estado-Membro com um intercâmbio mais intenso com os Estados-Membros que participam nesta pesquisa "Perspetivas de destacamento".

Usando os dados seriais acima mencionados sobre o envio e recebimento de trabalhadores destacados, podemos resumir as informações relativas aos países participantes da pesquisa. As duas tabelas a seguir mostram esses dados.

Quantidade de documentos transferíveis A1 emitidos pelo Estado-Membro que envia os trabalhadores (em milhares)

	2010	2015	2019
Em 27 países da UE	1024	1453	3135
Bulgária	5,7	14,8	14,8
Alemanha	201,4	218,0	1678,4
Grécia	0,6	2,9	6,5
Polónia	221,1	251,1	246,8
Portugal	58,9	64,0	58,9
Eslováquia	28,2	80,0	91,3

Desta tabela podemos ver que o número total de casos de destacamentos aumentou na última década. Na verdade, triplicou em 9 anos em 27 países da UE. A Alemanha foi uma das que mais contribuiu para esse crescimento. Com exceção de Portugal, onde os números são mais ou menos estáveis, todos os outros países apresentados neste projeto aumentam o número de casos de envio de trabalhadores para cargos destacados em todos os setores. Podemos supor que isso

também se aplica ao setor produtivo, embora em menor número. A tabela a seguir mostra os números relacionados ao emprego de trabalhadores destacados.

Quantidade de documentos transferíveis A1 emitidos pelo Estado-Membro que recebe os trabalhadores (em milhares)

	2010	2015	2019
Em 27 países da UE	952	1270	2774
Bulgária	4,5	3,3	13,8
Alemanha	250,0	418,9	505,7
Grécia	10,7	5,7	17,4
Polónia	12,9	17,9	93,6
Portugal	12,2	15,4	50,5
Eslováquia	8,7	8,1	33,2

Aqui também podemos ver uma tendência ascendente em todos os países, bem como em todos os 27 países da UE. Isto significa que, na década anterior à pandemia de COVID-19, houve um aumento na quantidade de Documentos transferíveis A1 emitidos pelo Estado-Membro que receberam os trabalhadores.

A relação entre o envio e o recebimento de trabalhadores destacados é a seguinte:

	2010	2015	2019
Em 27 países da UE	72	183	361
Bulgária	1,2	11,5	1
Alemanha	-48,6	-200,9	1172,7
Grécia	-10,1	-2,8	-10,9
Polónia	208,2	233,2	153,2

Portugal	46,7	48,6	8,4
Eslováquia	19,5	71,9	58,1

Esses números podem revelar várias tendências. Primeiro, a Alemanha é um país que geralmente recebe mais trabalhadores destacados do que envia, mas em 2019 isso mudou. Em segundo lugar, além da Grécia, os países que participam das perspectivas de destacamento são países que enviam mais trabalhadores destacados do que recebem. Em terceiro lugar, não há proporção entre a quantidade da população em idade ativa e a quantidade de trabalhadores destacados.

O fato de não termos dados relacionados ao período pós-pandemia indica que as tendências atuais não são visíveis. Portanto, consideraremos possíveis tendências, assumindo que a maioria das “anomalias” (como pandemia ou interferência de guerra) não afeta períodos mais longos. Em caso afirmativo, teríamos que levar em consideração períodos relevantes em que quase não há trabalho destacado. Isso quase aconteceu durante a pandemia de COVID-19, mas a perspectiva de destacar trabalhadores foi rapidamente retomada. Também sabemos que a invasão na Ucrânia ainda está afetando o potencial de destacamento de mão de obra. Mas, em ambos os casos, prevê-se que tal “anomalia” não durará por um longo período.

Os cenários a seguir não foram quantificados em detalhes, porque acreditamos – com base na literatura e em pesquisas nacionais – que não haverá mudanças drásticas na tendência em questão. No entanto, podemos aproximar as tendências de acordo com os cenários. Os números de 2010, 2015 e 2019 permanecem os mesmos, conforme dados baseados nas tabelas acima que são baseados nos cálculos do autor De Wispelaere et al. (2020). Outro fator que deve ser levado em consideração diz respeito ao setor que é objeto da análise: os números que medem as tendências dizem respeito ao trabalho total enviado, e as principais conclusões deste projeto devem estar relacionadas apenas ao setor de produção (NACE C).

3.1. Cenário 1 – Destacamento de trabalhadores em cadeias de valor globais

O caso na Bulgária estabelece as bases para a potencial tendência de destacamentos na Europa. A análise desses pesquisadores afirma que "a medida limitada de destacamento de trabalhadores na Bulgária pode ser atribuída a vários fatores. Uma possível explicação é que a Bulgária não é um destino atraente onde as empresas estrangeiras prestariam serviços devido ao seu desenvolvimento económico relativamente baixo e baixos salários em comparação com outros países da UE" (relatório búlgaro).

Se esse argumento fosse usado para criar o primeiro cenário, é provável que a maioria das formas de trabalho destacado fosse aplicada a trabalhadores mais qualificados que trabalham em ou dentro de empresas que operam com cadeias de valor globais. Nesse caso, as tendências de variação entre os trabalhadores de saída e de entrada poderiam ser apresentadas da seguinte forma:

	2010	2015	2019	2025*	2030*
Em 27 países da UE	72	183	361	400	500
Bulgária	1,2	11,5	1	5	10
Alemanha	-48,6	-200,9	1172,7	300	100
Grécia	-10,1	-2,8	-10,9	-20	-30
Polónia	208,2	233,2	153,2	150	200
Portugal	46,7	48,6	8,4	10	15
Eslováquia	19,5	71,9	58,1	30	20

Nota: * Os dados são hipotéticos

Os números de 2010, 2015 e 2019 representam o resultado da diferença entre os trabalhadores de saída e de entrada com base nas tabelas anteriores. Números negativos indicam que há mais

trabalhadores destacados em cada país de envio. Números positivos indicam que há mais trabalhadores de saída. A Grécia, por exemplo, está a contratar mais trabalhadores do que a enviá-los. Polónia, Portugal e Eslováquia enviam mais trabalhadores do que recebem.

Quando essas empresas estão fornecendo para outras, é ocasionalmente necessário que o fornecedor intervenha de alguma forma na empresa do cliente, seja estabelecendo processos de produção ou treinando outros trabalhadores para trabalhar no novo sistema. Isso significa que os trabalhadores enviados para empresas de clientes usam um mecanismo de indicação para trabalhar no exterior por um determinado período.

Os destacamentos são geralmente comuns no setor automotivo, bem como em outros setores, onde desenvolvedores de sistemas individuais, engenheiros ou especialistas em manutenção, ou líderes de equipe em linhas de produção, são enviados para empresas de clientes localizadas em um nível industrial diferente.

Portanto, podemos esperar que a tendência global na Europa (27 países da UE) continue a basear-se na possibilidade de que o envio de trabalhadores destacados cresça continuamente mais do que o recebimento de trabalhadores destacados. Finalmente, a Alemanha e a Polónia podem ser Estados-Membros onde a diferença é maior do que em outros países. De acordo com nossa hipótese, não há razão para pensar que a Grécia mudará a tendência observada (uma taxa de recebimento maior do que a taxa de envio de trabalhadores).

Mais uma vez, os números apresentados na tabela anterior são apenas indicativos, quando se referem ao total de trabalho destacado na União Europeia, e não têm apenas em consideração o setor produtivo, nem a situação em países que não pertencem aos 27 países da UE.

3.2. Cenário 2 – Precariado de destacamento

Há boas razões para esperar a possibilidade de uma tendência de destacamento na Europa com base no número crescente de trabalhadores que trabalham em empregos pouco seguros e em condições precárias. De acordo com pesquisadores da Bulgária, “a prática de destacar trabalhadores, que envolve a realocação temporária de funcionários para trabalhar em (outro) país da União Europeia, pode estar sujeita a abusos e violações de direitos econômicos. Os casos relacionados com o pagamento de salários entre trabalhadores destacados cessantes e os seus empregadores são classificados dependendo do tipo de infração que levou ao não pagamento ou ao cálculo incorreto dos salários” (relatório búlgaro).

Nesse cenário, espera-se que o trabalho menos qualificado possa ser utilizado em outras empresas do mesmo setor ou que essa forma de contrato possa ser utilizada para realizar trabalho em outro país sem vínculo trabalhista com a empresa que envia um trabalhador. Considera-se ainda que as empresas de trabalho temporário aumentarão em termos de

dimensão, âmbito e áreas geográficas e que ocorrerá a realocação do precariado (na Europa ou no exterior) de forma a aumentar a produção e/ou os lucros das empresas clientes. Essas empresas intermediárias do precariado (dentro de um grupo ou entre empresas do setor metalúrgico) farão parte da cadeia de valor do setor metalúrgico. São casos em que os contratos de curto prazo se tornarão a forma predominante de relações de trabalho precárias.

A incerteza pode ser controlada por diferentes instituições europeias e autoridades nacionais. No entanto, não se espera que essas organizações sejam estáveis e rigorosas no que diz respeito ao controle de destacamento. Há uma tendência entre os países europeus de ter interesses diferentes e não querer implementar muitas mudanças nesses fluxos. Como a maioria dos trabalhadores destacados é enviada para países vizinhos, especialmente na Europa Central, este cenário revela que tal destacamento é realizado mais devido ao nível dos custos de mão de obra do que devido às competências que existiriam nos países periféricos.

	2010	2015	2019	2025*	2030*
Em 27 países da UE	72	183	361	400	500
Bulgária	1,2	11,5	1.	15	30
Alemanha	-48,6	-200,9	1172,7	200	100
Grécia	-10,1	-2,8	-10,9	10	30
Polónia	208,2	233,2	153,2	50	250
Portugal	46,7	48,6	8,4	20	60
Eslováquia	19,5	71,9	58,1	80	120

Nota: * Os dados são hipotéticos

O precariado pode ser usado para manter os custos baixos de mão de obra para permitir a competitividade no mercado. No entanto, também não se espera que essa estratégia para a concorrência seja frequentemente aplicada em empresas em níveis mais altos das cadeias de valor globais devido a questões de qualidade e à prevenção de conflitos industriais.

Pode, portanto, argumentar-se que este cenário não será o mais significativo em termos do número total de trabalhadores destacados no Espaço Económico Europeu. Isto será, portanto, importante no setor da NACE F (indústria da construção), mas não no sector da indústria produtiva. Acreditamos que o trabalho destacado neste setor da NACE C (produção) é realizado principalmente para atividades de manutenção, design e programação. Tal conclusão é fornecida por dados de entrevistas nacionais e literatura adicional.

3.3. Cenário 3 – Recomendações aceites

Este cenário representaria toda a situação de destacamento de trabalhadores tendo em consideração a aceitação das recomendações do parceiro do projeto. Este poderia ser um cenário em que o aumento do número de trabalhadores destacados aumentaria em algum momento, quando o reconhecimento bilateral das condições de trabalho fosse aceite e regulamentado. Esta aceitação pode aumentar a atratividade desta forma de trabalho no espaço europeu.

	2010	2015	2019	2025*	2030*
Em 27 países da UE	72	183	361	200	100
Bulgária	1,2	11,5	1	-10	0
Alemanha	-48,6	-200,9	1172,7	400	10
Grécia	-10,1	-2,8	-10,9	10	30
Polónia	208,2	233,2	153,2	100	50
Portugal	46,7	48,6	8,4	0	-10
Eslováquia	19,5	71,9	58,1	10	0

Nota: * Os dados são hipotéticos

No entanto, espera-se que a Autoridade Europeia do Trabalho (ELA) funcione de¹ forma eficaz. Por exemplo, a ELA deve sistematizar e trocar informações sobre os países que recebem trabalhadores. De facto, a Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores 96/71/CE – e a Diretiva que a complementa 2018/958/UE – e a Diretiva que implementa a Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores 2014/67/UE são da competência da ELA. Esta última diretiva foi elaborada para ajudar os países da UE e a Comissão Europeia a garantir que as regras sobre

¹ Para mais informações, consultar: <https://www.ela.europa.eu/en>.

mobilidade de mão de obra e gestão da segurança social sejam implementadas de forma justa, simples e eficiente.

3.4. Cenário 4 – Negócios, como sempre

Esse cenário ajuda a compreender as principais tendências de utilização do trabalho destacado. Como confirmamos com base em estudos de caso, há uma grande variedade de casos em que é usado o trabalho destacado. A tendência mais comum é a que diz respeito ao setor da construção. No entanto, este setor não é objeto de pesquisa deste projeto.

Uma declaração no relatório português de revisão da literatura afirma que "de acordo com a CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses), ficou provado que é muito difícil sindicalizar os trabalhadores destacados em Portugal. Técnicos altamente qualificados não estão interessados em ingressar em sindicatos portugueses, e os trabalhadores destacados no setor agrícola (onde a maioria é da Bulgária e da Roménia) também estão relutantes em se tornarem membros do sindicato" (pág. 14).

O relatório búlgaro de revisão da literatura afirma que "o problema das condições de trabalho também é uma fonte de controvérsia, tendo em mente que os trabalhadores destacados podem encontrar barreiras linguísticas e culturais, levando a más condições de trabalho e acesso limitado à proteção social" (pág. 1).

	2010	2015	2019	2025	2030
Em 27 países da UE	72	183	361	500	800
Bulgária	1,2	11,5	1	0	-10
Alemanha	-48,6	-200,9	1172,7	800	2000
Grécia	-10,1	-2,8	-10,9	-20	-50
Polónia	208,2	233,2	153,2	50	0
Portugal	46,7	48,6	8,4	20	50
Eslováquia	19,5	71,9	58,1	50	100

Nota: * Os dados são hipotéticos

Nesse cenário, os dados hipotéticos para 2025 refletem apenas a possibilidade após a pandemia de COVID-19, como período de transição, e para 2030 assumindo dados extrapolados uma década antes da pandemia.

Isso significa que a tendência futura de “negócios, como sempre” representará um aumento no envio de trabalhadores destacados desses países. Mais uma vez, consideramos os valores incluídos no setor NACE F (construção), mas muito provavelmente os valores de envio de trabalhadores estão relacionados principalmente a trabalhadores qualificados e não a trabalhos menos qualificados.

3.5. Visão geral do exercício do cenário

Tentamos montar quatro grandes cenários sobre possíveis tendências no uso de trabalho destacado.

Quatro cenários incluem: Cenário 1 – Destacamento de trabalhadores em cadeias de valor globais, Cenário 2 – Destacamento precário, Cenário 3 – Recomendações aceites e Cenário 4 – Negócios, como sempre.

O último ou quarto cenário representa uma extrapolação das tendências atuais.

É possível que a quantidade de trabalhadores destacados não varie nos próximos anos, mas também é possível que o Cenário 3 (recomendações aceites) seja o único que possa ser mais adequado para o aumento projetado. Podemos supor que o precariado também pode aumentar significativamente, especialmente onde não há condições reguladas (cenário 2). No entanto, os

sinais de um possível aumento em todos os países europeus estão a ser monitorizados e existem formas de controlar isso.

4. Conclusões

Dada a falta de dados estatísticos confiáveis, este relatório baseou a criação de cenários na aceitação de dados de referência para toda a economia como representando os dados do setor produtivo nos países analisados. De facto, o trabalho destacado no setor da indústria produtiva (NACE C) não tem necessariamente as mesmas características que todas as atividades de destacamento. Também é importante assumir que a definição de trabalho destacado não está diretamente relacionada à migração laboral. O trabalhador destacado tem um contrato na empresa que o envia e trabalhará pelo período acordado na empresa que o recebe. É trabalho contratado.

Tentamos avaliar quatro cenários de desenvolvimentos futuros de trabalho destacado no setor produtivo na Europa. Por esse motivo, consideramos cenários relevantes para possíveis tendências que podem se aplicar a todo o setor na Europa. Em um cenário (1), considera-se que o destacamento de trabalhadores tem uma ligação essencial com a evolução das cadeias de valor globais. Em outras palavras, é um cenário de um ambiente de produção mais globalizado, onde, em média, a Europa, e especialmente seus Estados-Membros, enviam mais mão de obra do que recebem.

O cenário 2 refere-se à precarização do trabalho, e isso pode afetar o tipo de trabalho destacado. É possível que a mobilidade de mão de obra na Europa aumente a precariedade e a redução salarial. Não está claro como isso afeta o escopo do destacamento. A precarização pode reduzir o volume de destacamentos na Europa se as empresas preferirem reduzir os custos contratando um trabalhador inseguro em vez de um funcionário de forma regulamentada.

O terceiro (3) cenário considera que as recomendações da UE são plenamente aceitas e que o destacamento de trabalhadores é regulado por regulamentos e diretivas aprovados. Uma vez que estes regulamentos protegem o trabalhador em situação de destacamento, acontece que cada Estado-Membro transpõe a diretiva de uma determinada forma. Isto significa que ainda há desacordo sobre a interpretação das diretivas e que o papel das agências europeias não foi plenamente realizado. Essas agências devem aumentar o monitoramento e o controle em conjunto com as agências nacionais. Este poderia ser o cenário mais positivo para a sobrevivência da proteção social. No entanto, esta situação ainda enfrentará dificuldades se as recomendações não se destinarem a proteger a mão de obra e garantir melhores condições de trabalho.

Por fim, propusemos o cenário 4 que considera “negócios, como sempre”. Isto significa que a situação atual ainda não seria clara para as agências nacionais, empresas e parceiros sociais. As práticas no setor produtivo continuarão como antes do período pandêmico, o que não significa que haverá um aumento drástico no trabalho destacado (como no cenário 1), mas pode haver

uma diminuição dessa forma de contratação devido a reduções de custos e complexidades burocráticas que as empresas tentarão evitar.

Conforme referido no relatório português de revisão de literatura, “todos os contratos coletivos devem conter indicadores relativos a estimativas do número de trabalhadores abrangidos e do número de empresas que representam ambas as partes. Esses indicadores podem ser utilizados para melhorar a compreensão do processo de destacamento de trabalhadores” (pág. 21). Isto significa que as informações sobre os trabalhadores destacados devem ser compartilhadas entre os parceiros sociais e ser objeto de diálogo e negociação nos países em análise e noutros Estados-Membros. Quando isso acontece, é muito provável que os trabalhadores destacados estejam mais protegidos e tenham melhores condições de trabalho. Caso contrário, a pressão das empresas do setor produtivo para reduzir os custos, e especialmente os custos de trabalho, e aumentar os lucros, significará uma redução nas práticas de destacamento.



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



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.