



Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
NILS WAHL
apresentadas em 18 de setembro de 2014¹

Processo C-396/13

**Sähköalojen ammattiliitto ry
contra
Elektrobudowa Spółka Akcyjna**

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Satakunnan käräjäoikeus (Finlândia)]

«Livre circulação dos trabalhadores — Trabalhadores destacados — Créditos salariais emergentes de uma relação de trabalho — Regulamento (CE) n.º 593/2008 (Regulamento Roma I) — Escolha da lei — Artigo 8.º — Lei aplicável aos contratos individuais de trabalho — Artigo 14.º — Cessão de créditos salariais a um sindicato — Artigo 23.º — Normas especiais de conflito em matéria de obrigações contratuais — Diretiva 96/71/CE — Artigo 3.º — Conceito de ‘remunerações salariais mínimas’ — Discricionariedade concedida aos Estados-Membros — Livre prestação de serviços — Proteção social dos trabalhadores»

Índice

I — Quadro jurídico	3
A — Direito da UE	3
1. Regulamento Roma I	3
2. Diretiva 96/71	3
B — Direito finlandês	5
II — Matéria de facto, tramitação do processo e questões prejudiciais	5
III — Análise	8
A — Contexto	8
1. Paradoxo na Diretiva 96/71	9
2. Critério seguido na jurisprudência	10

¹ — Língua original: inglês.

B — Artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 96/71 como norma especial de conflito	11
C — Remunerações salariais mínimas.....	14
1. Convenções coletivas de aplicação geral no contexto da Diretiva 96/71	15
2. Conceito	16
3. Elementos constituintes do salário mínimo	18
a) Classificação salarial e classificação dos trabalhadores em categorias salariais	18
b) Subsídio de férias e o problema de mínimos concorrentes.....	19
c) Subsídios e abonos adicionais por trabalhos específicos	20
i) Ajudas de custo diárias fixas	22
ii) Compensação pelo tempo de deslocação	23
4. Inclusão do alojamento e dos vales de refeição no cálculo do salário mínimo	24
5. Exceção de ordem pública do artigo 3.º, n.º 10, da Diretiva 96/71.....	25
IV — Conclusão	26

1. Uma empresa sediada na Polónia destaca trabalhadores para a Finlândia a fim de trabalharem no estaleiro de uma central nuclear. Nos termos das convenções coletivas de «aplicação geral»² no setor relevante na Finlândia, os trabalhadores têm certos direitos, nomeadamente o direito a um salário mínimo constituído por diversos elementos. Subsequentemente, os trabalhadores cedem os créditos salariais emergentes dessas convenções coletivas a um sindicato finlandês. O sindicato propõe então uma ação contra a entidade patronal para fazer valer esses direitos.

2. São suscitadas duas questões. Em primeiro lugar, o órgão jurisdicional de reenvio pede orientações quanto à lei aplicável à cessão dos créditos salariais. Embora a cessão a um terceiro (neste caso, um sindicato) seja permitida pelo direito finlandês — e constitua mesmo uma prática corrente neste contexto específico — parece ser proibida pelo direito polaco³. Em segundo lugar, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber como deve ser interpretado o conceito de «remunerações salariais mínimas» para efeitos da Diretiva 96/71. Esta diretiva exige que o Estado-Membro de acolhimento assegure um nível mínimo de proteção (nomeadamente no que respeita à remuneração) aos trabalhadores destacados no seu território. Assim, o Tribunal de Justiça tem agora a oportunidade de reexaminar a sua abundante jurisprudência nesta matéria e fornecer, tanto quanto possível, uma definição positiva do conceito de remunerações salariais mínimas no contexto do destacamento de trabalhadores.

2 — V. artigo 3.º da 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 (JO 1997, L 18, p. 1).

3 — Nos termos do artigo 84.º do Código do Trabalho Polaco (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późn. zm, na redação atualmente em vigor), é proibida a cessão da remuneração emergente de uma relação de trabalho a terceiros.

I — Quadro jurídico

A — *Direito da UE*

1. Regulamento Roma I⁴

3. O Regulamento Roma I regula a escolha da lei aplicável em matéria de obrigações contratuais. O considerando 23, que assume especial relevância no presente caso, tem a seguinte redação:

«No caso dos contratos celebrados com partes consideradas vulneráveis, é oportuno protegê-las através de normas de conflitos de leis que sejam mais favoráveis aos seus interesses do que as normas gerais.»

4. Nos termos do artigo 3.º, n.º 1, do regulamento, um contrato rege-se pela lei escolhida pelas partes.

5. O artigo 8.º, n.º 1, do regulamento contém uma norma específica quanto à escolha da lei aplicável aos contratos individuais de trabalho. Estabelece o seguinte:

«O contrato individual de trabalho é regulado pela lei escolhida pelas partes nos termos do artigo 3.º Esta escolha da lei não pode, porém, ter como consequência privar o trabalhador da proteção que lhe proporcionam as disposições não derogáveis por acordo, ao abrigo da lei que, na falta de escolha, seria aplicável nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 do presente artigo.»

6. O artigo 14.º do Regulamento Roma I especifica a lei aplicável à cessão voluntária e à sub-rogação contratual de créditos. O artigo 14.º, n.º 2, dispõe o seguinte:

«A lei que regula o crédito cedido ou sub-rogado determina a natureza cedível deste, as relações entre o cessionário ou o sub-rogado e o devedor, as condições de oponibilidade da cessão ou sub-rogação ao devedor e a natureza liberatória da prestação feita pelo devedor.»

7. O artigo 23.º do regulamento estabelece o seguinte:

«[...] o presente regulamento não prejudica a aplicação das disposições do direito comunitário que, em matérias específicas, regulem os conflitos de leis em matéria de obrigações contratuais.»

2. Diretiva 96/71

8. A Diretiva 96/71 estabelece as normas que regulam o destacamento de trabalhadores em outros Estados-Membros. Nos termos do considerando 5, a Diretiva 96/71 procura conciliar, por um lado, a promoção da livre prestação transnacional de serviços com a necessidade de assegurar uma concorrência leal e medidas que garantam o respeito pelos direitos dos trabalhadores, por outro.

9. Resulta igualmente dos considerandos 6 e 13 da Diretiva 96/71 que a sua finalidade é coordenar as legislações dos Estados-Membros que serão aplicáveis à prestação transnacional de serviços. Para tal, importa estabelecer as condições de trabalho e emprego aplicáveis à relação de trabalho em causa, incluindo, em especial, um núcleo de regras imperativas de proteção mínima a observar no Estado-Membro de acolhimento pelas entidades patronais que destaquem trabalhadores para trabalharem temporariamente no território do Estado-Membro onde os serviços são prestados.

4 — Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I) (JO L 177, p. 6). Este regulamento é o sucessor da Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais, aberta a assinatura em Roma em 19 de junho de 1980 (JO L 266, p. 1; EE 01 F3 p. 36) (a seguir «Convenção de Roma»).

10. Quanto à questão da escolha da lei aplicável, o considerando 11 dispõe que a Convenção de Roma não prejudica a aplicação das disposições do direito da UE que, em matérias especiais, regulam os conflitos de leis em matéria de obrigações contratuais.

11. Na parte relevante para o presente caso, o artigo 3.º tem a seguinte redação:

«1. Os Estados-Membros providenciarão no sentido de que, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, as empresas [que destacam os trabalhadores] garantam aos trabalhadores destacados no seu território as condições de trabalho e de emprego relativas às matérias adiante referidas que, no território do Estado-Membro onde o trabalho for executado, sejam fixadas:

— por disposições legislativas, regulamentares ou administrativas,

e/ou

— por convenções coletivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral na aceção do n.º 8, na medida em que digam respeito às atividades referidas no anexo:

[...]

b) Duração mínima das férias anuais remuneradas;

c) Remunerações salariais mínimas, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias; a presente alínea não se aplica aos regimes complementares voluntários de reforma...

[...]

Para efeitos da presente diretiva, a noção de ‘remunerações salariais mínimas’ referida na alínea c) do n.º 1 é definida pela legislação e/ou pela prática nacional do Estado-Membro em cujo território o trabalhador se encontra destacado.

[...]

7. O disposto nos n.ºs 1 a 6 não obsta à aplicação de condições de emprego e trabalho mais favoráveis aos trabalhadores.

Considera-se que fazem parte do salário mínimo os subsídios e abonos inerentes ao destacamento que não tenham sido pagos a título de reembolso das despesas efetivamente efetuadas por força do destacamento, como as despesas de viagem, de alojamento ou de alimentação.

8. Entende-se por ‘convenções coletivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral’, aquelas que devem ser cumpridas por todas as empresas pertencentes ao setor ou à profissão em causa e abrangidas pelo seu âmbito de aplicação territorial.

[...]

10. A presente diretiva não obsta a que, no respeito pelo Tratado, os Estados-Membros imponham às empresas nacionais e de outros Estados, de forma igual:

— condições de trabalho e emprego relativas a matérias que não as referidas no n.º 1, na medida em que se trate de disposições de ordem pública,

— condições de trabalho e emprego fixadas nas convenções coletivas ou decisões arbitrais na aceção do n.º 8, relativas a atividades não previstas no anexo.»

12. O anexo à diretiva contém uma lista das atividades mencionadas no artigo 3.º, n.º 1, segundo travessão. Essas atividades incluem todo o trabalho relacionado com construção, reparação, conservação, transformação ou demolição de edifícios, conforme especificado no referido anexo.

B — *Direito finlandês*

13. A Lei dos Contratos de Trabalho⁵ contém disposições relativas aos contratos de trabalho celebrados entre a entidade patronal e o trabalhador. O artigo 7.º do capítulo 1 da referida lei prevê a possibilidade de cessão de créditos emergentes do contrato de trabalho a terceiros sem o consentimento da outra parte no contrato em caso de vencimento de um crédito emergente daquele contrato.

14. O artigo 7.º do capítulo 2 da Lei dos Contratos de Trabalho estabelece as regras relativas à aplicabilidade geral das convenções coletivas e dispõe o seguinte:

«A entidade patronal respeitará, pelo menos, as disposições de uma convenção coletiva nacional considerada representativa no setor em causa (convenção coletiva de aplicação geral) sobre as condições de trabalho e de emprego da relação de trabalho aplicáveis às funções que o trabalhador executa ou às funções que mais se assemelham àquelas [...]»

15. Nos termos do seu artigo 1.º, a Lei dos Trabalhadores Destacados⁶ é aplicável ao trabalho executado ao abrigo de um contrato de trabalho, na aceção do artigo 1.º do capítulo 1 da Lei dos Contratos de Trabalho, por um trabalhador destacado para a Finlândia.

16. O artigo 2.º da Lei dos Trabalhadores Destacados regula as condições de trabalho e emprego aplicáveis aos trabalhadores destacados. Estabelece que — independentemente da lei que regula a relação de trabalho — devem ser aplicadas certas disposições do direito finlandês, na medida em que sejam mais favoráveis ao trabalhador do que as disposições jurídicas que, de outro modo, seriam aplicáveis. Essas disposições incluem as disposições das convenções coletivas de aplicação geral na aceção do artigo 7.º do capítulo 2 da Lei dos Contratos de Trabalho relativas a férias anuais, duração do trabalho e segurança no trabalho.

17. De acordo com o artigo 2.º da Lei dos Trabalhadores Destacados, os trabalhadores destacados devem receber uma remuneração salarial mínima equivalente à remuneração fixada numa convenção coletiva na aceção do artigo 7.º do capítulo 2 da Lei dos Contratos de Trabalho.

II — **Matéria de facto, tramitação do processo e questões prejudiciais**

18. O presente processo diz respeito a um litígio entre um sindicato finlandês, o Sähköalojen ammattiliitto ry (a seguir «o sindicato»), e uma empresa polaca, a Elektrobudowa Spółka Akcyjna (a seguir «Elektrobudowa»). Estão em causa os créditos salariais de 186 trabalhadores polacos que — depois de celebrarem contratos de trabalho com a Elektrobudowa na Polónia — foram destacados para trabalhar no estaleiro de uma central nuclear em Olkiluoto, na Finlândia. O trabalho foi executado sob a supervisão da sucursal da Elektrobudowa registada em Eurajoki, na Finlândia.

5 — Lei n.º 55/2001, de 26 de janeiro de 2001, relativa aos contratos de trabalho (Työsopimuslaki).

6 — Lei n.º 1146/1999, de 9 de dezembro de 1999, relativa aos trabalhadores destacados, com a redação que lhe foi dada pela Lei n.º 74/2001 (Laki lähetetyistä työntekijöistä).

19. Os trabalhadores em causa cederam individualmente os seus créditos salariais ao sindicato. Os trabalhadores são membros do sindicato que assumiu agora a cobrança dos créditos perante o órgão jurisdicional de reenvio. No fundo, o sindicato alega que a Elektrobudowa não remunerou os trabalhadores de acordo com as convenções coletivas aplicáveis ao setor da eletricidade e ao setor da tecnologia da instalação elétrica na construção civil (a seguir «convenções coletivas aplicáveis»)⁷. É pacífico que estas convenções coletivas, sucessivas no tempo, foram declaradas de aplicação geral em conformidade com o artigo 3.º, n.º 8, da Diretiva 96/71 e, nos termos do respetivo anexo, também estão abrangidas pelo âmbito de aplicação da diretiva⁸.

20. Mais concretamente, o sindicato alega que a Elektrobudowa não respeitou os direitos mínimos dos trabalhadores estipulados nas convenções coletivas. Estas convenções coletivas estabelecem normas diferentes para a remuneração horária e para a remuneração paga à tarefa. O sindicato alega que a Elektrobudowa não cumpriu a obrigação assumida nas referidas convenções de oferecer aos seus trabalhadores trabalho pago à tarefa a fim de aumentar o seu nível de rendimentos. Uma vez que deveria ter sido oferecido esse tipo de trabalho, é devida a remuneração especial garantida por tarefa. Além disso, os trabalhadores não foram individualmente classificados em categorias salariais em conformidade com as convenções coletivas. O sindicato sustenta ainda que os trabalhadores em causa têm direito a subsídio de férias, a ajudas de custo diárias fixas e a uma compensação pelo tempo de deslocação, conforme previsto nas convenções coletivas.

21. Por seu turno, a Elektrobudowa alega que o litígio é uma questão entre os trabalhadores destacados e a empresa porque não é possível ceder um crédito salarial a terceiros. O Código de Trabalho polaco não permite que um trabalhador renuncie ao direito a remuneração emergente de uma relação de trabalho ou que o ceda a um terceiro. Uma vez que os contratos individuais de trabalho e as relações e direitos deles emergentes são, segundo a Elektrobudowa, regulados pela lei polaca, os créditos não podem ser validamente cedidos ao sindicato. Além disso, no que respeita à questão do nível adequado de remuneração pelo trabalho prestado, a Elektrobudowa alega que os créditos salariais são incompatíveis com a Diretiva 96/71 e/ou o artigo 56.º TFUE.

22. Em resposta aos argumentos aduzidos pela Elektrobudowa em relação à transmissibilidade dos créditos, o sindicato alega que a cessão dos créditos é válida, dado que estes resultam de trabalho executado na Finlândia e os trabalhadores em causa também são membros do sindicato que intervém como autor no processo perante o órgão jurisdicional de reenvio. Segundo o sindicato, a proibição dessa cessão violaria vários direitos consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»).

23. Face às suas dúvidas quanto à correta interpretação do direito da UE, o Satakunnan käräjäoikeus decidiu suspender a instância e pedir ao Tribunal de Justiça que se pronuncie, a título prejudicial, sobre as seguintes questões:

«1) Pode um sindicato que age no interesse dos trabalhadores invocar diretamente o artigo 47.º da [Carta] como fonte imediata de direito face a um prestador de serviços de outro Estado-Membro quando a disposição considerada contrária ao artigo 47.º (o artigo 84.º do Código do Trabalho polaco) é uma disposição exclusivamente nacional?

7 — Respetivamente «Sähköistysalan työehtosopimus 2010—2013», disponível em: [http://osasto019.sahkoliitto.fi/@Bin/112850/S%C3%A4hk%C3%B6istysalan%2BTES%2B2010-2013.pdf\(375.pdf](http://osasto019.sahkoliitto.fi/@Bin/112850/S%C3%A4hk%C3%B6istysalan%2BTES%2B2010-2013.pdf(375.pdf) e «Talotekniikka-alan sähköasennustoimialan työehtosopimus 2007—2010», não disponível na Internet.

8 — Importa salientar que a possibilidade de estabelecer condições mínimas de trabalho e emprego em conformidade com o artigo 3.º, n.ºs 1 e 8, da Diretiva 96/71 através de negociação coletiva respeita unicamente ao setor da construção. Para uma análise do processo legislativo que conduziu à adoção da diretiva, v. Davies, P., «Posted workers: Single market or protection of national labour law systems?», 34(1997) *Common Market Law Review*, pp. 571 a 602.

- 2) No âmbito de um processo judicial relativo a créditos devidos, na aceção da Diretiva [96/71], no Estado de emprego, resulta do direito da União, em particular do princípio da proteção jurisdicional efetiva decorrente do artigo 47.º da [Carta], bem como do artigo 5.º, segundo parágrafo e do artigo 6.º da referida diretiva, interpretado em conjugação com a liberdade de associação no domínio sindical garantida no artigo 12.º da Carta dos Direitos Fundamentais (liberdade sindical), que o órgão jurisdicional nacional não deve aplicar uma disposição do Código do Trabalho do Estado de origem dos trabalhadores, que se opõe à cessão de créditos salariais a um sindicato do Estado de emprego para efeitos de cobrança, quando a disposição correspondente do Estado de emprego autoriza a cessão de créditos salariais devidos para efeitos de cobrança e, por conseguinte, da posição de recorrente, ao sindicato a que pertencem todos os trabalhadores que cederam o seu crédito para efeitos de cobrança?
- 3) Devem as disposições do Protocolo n.º 30 ao Tratado de Lisboa ser interpretadas no sentido de que também devem ser tidas em conta por um órgão jurisdicional nacional que não se situe na Polónia ou no Reino Unido, se o litígio em causa apresentar uma relação estreita com a Polónia e, em particular, se o direito aplicável aos contratos de trabalhos for o direito polaco? Por outras palavras: o protocolo polaco-britânico impede um tribunal finlandês de declarar que as disposições legislativas, regulamentares ou administrativas, uma prática administrativa ou medidas administrativas adotadas pela Polónia violam os direitos fundamentais, as liberdades e os princípios proclamados na [Carta]?
- 4) Deve o artigo 14.º, n.º 2, do Regulamento Roma I ser interpretado, tendo em consideração o artigo 47.º da [Carta], no sentido de que se opõe à aplicação de uma legislação nacional de um Estado-Membro, nos termos da qual é proibido ceder créditos e direitos decorrentes da relação de trabalho?
- 5) Deve o artigo 14.º, n.º 2, do Regulamento Roma I ser interpretado no sentido de que a lei aplicável à cessão de créditos decorrentes do contrato de trabalho é a lei que, nos termos do Regulamento Roma I, é aplicável ao contrato de trabalho controvertido, sem que tenha importância a questão de saber se também as disposições de um outro ordenamento jurídico podem ter influência sobre o conteúdo de um direito individual?
- 6) Deve o artigo 3.º da Diretiva 96/71 ser interpretado, à luz dos artigos 56.º e 57.º TFUE, no sentido de que o conceito de remunerações salariais mínimas abrange a remuneração horária de base em função da categoria salarial, a remuneração garantida por tarefa, o subsídio de férias, as ajudas de custo diárias fixas e uma compensação pelo tempo gasto na deslocação diária para o trabalho (compensação pelo tempo de deslocação), de acordo com as definições destas condições de trabalho na convenção coletiva declarada de aplicação geral, constantes do anexo da diretiva?
 - 6.1 Devem os artigos 56.º [e 57.º] TFUE e/ou o artigo 3.º da Diretiva [96/71] ser interpretados no sentido de impedirem os Estados-Membros, na qualidade do denominado Estado de acolhimento, de sujeitarem na sua legislação nacional (convenção coletiva de aplicação geral) os prestadores de serviços de outros Estados-Membros à obrigação de pagar uma compensação pelo tempo de deslocação e ajudas de custo diárias aos trabalhadores destacados para o seu território, se se considerar que, nos termos da legislação nacional invocada, o trabalhador destacado é tratado como um trabalhador que exerce as suas funções no âmbito de uma viagem de serviço durante o período integral do destacamento, pelo que tem direito à compensação pelo tempo de deslocação e às ajudas de custo diárias?
 - 6.2 Devem os artigos 56.º e 57.º TFUE e/ou o artigo 3.º da Diretiva [96/71] ser interpretados no sentido de impedirem o órgão jurisdicional nacional de proibir o reconhecimento de uma eventual divisão por categorias salariais criada e aplicada no seu Estado de origem por uma empresa de outro Estado-Membro?

- 6.3 Devem os artigos 56.º e 57.º TFUE e/ou o artigo 3.º da Diretiva [96/71] ser interpretados no sentido de permitirem a uma entidade patronal de outro Estado-Membro definir a classificação dos trabalhadores em categoriais salariais, de forma válida e vinculativa para o órgão jurisdicional do Estado de emprego, quando uma convenção coletiva de aplicação geral do Estado de emprego prevê uma classificação em categoriais salariais diferente quanto ao resultado, ou poderá o Estado de acolhimento, para o qual foram destacados os trabalhadores do prestador de serviços originário de outro Estado-Membro, impor ao prestador de serviços quais as disposições que este deve respeitar no âmbito da classificação dos trabalhadores nas categoriais salariais?
- 6.4 No âmbito da interpretação do artigo 3.º da Diretiva [96/71] à luz dos artigos 56.º e 57.º TFUE, deve considerar-se que o alojamento, cujas despesas devem ser suportadas pela entidade patronal nos termos da convenção coletiva referida na questão 6, e os vales de refeição, que o prestador de serviços originário de outro Estado-Membro atribui nos termos do contrato de trabalho, constituem uma compensação pelas despesas originadas pelo destacamento, ou são, pelo contrário, abrangidos pelo conceito de remunerações salariais mínimas na aceção do artigo 3.º, n.º 1?
- 6.5 Deve o artigo 3.º da Diretiva [96/71], em conjugação com os artigos 56.º e 57.º TFUE, ser interpretado no sentido de que uma convenção coletiva de aplicação geral do Estado de emprego deve ser considerada justificada por imperativos de ordem pública ao interpretar a questão relativa à remuneração paga à tarefa, à compensação pelo tempo de deslocação e às ajudas de custo diárias?»

24. No presente processo, apresentaram observações escritas o Sähköalojen ammattiliitto e a Elektrobudowa, bem como os Governos finlandês, belga, dinamarquês, alemão, austríaco, polaco, sueco e norueguês, e a Comissão. Na audiência de 11 de junho de 2014, apresentaram observações orais o Sähköalojen ammattiliitto e a Elektrobudowa, bem como os Governos finlandês, alemão, polaco e norueguês, e a Comissão.

III — Análise

A — Contexto

25. O órgão jurisdicional de reenvio colocou uma série de questões ao Tribunal de Justiça. Porém, conforme explicado anteriormente, o complexo de problemas suscitado no processo principal resume-se a duas questões intimamente ligadas entre si. Na minha análise, começarei por descrever, a título de observações introdutórias, a lógica subjacente à Diretiva 96/71 e os objetivos que procura atingir. Nesse contexto, é apresentado um resumo da evolução da jurisprudência sobre esta matéria. Relativamente aos dois principais problemas suscitados no presente caso, analisarei primeiro a questão da lei aplicável à cessão de créditos salariais. Seguidamente, debruçar-me-ei sobre o conceito de «remunerações salariais mínimas». À luz dessa análise, procurarei fornecer ao órgão jurisdicional de reenvio orientações úteis sobre o modo como devem ser tratados os elementos da remuneração em causa no processo principal.

1. Paradoxo na Diretiva 96/71

26. É do conhecimento geral que os acórdãos Laval e Partneri⁹, Rüffert¹⁰, e Comissão/Luxemburgo¹¹, entre outros, desencadearam um intenso debate na doutrina sobre, em especial, as consequências da livre prestação de serviços para os direitos dos trabalhadores (e o direito dos sindicatos a proteger esses direitos) em situações transfronteiriças. O presente caso, que surge como uma seqüela da série de acórdãos supramencionada, vem provar, mais uma vez, que a prestação transnacional de serviços continua a ser uma questão controversa. Com efeito, coloca uma série de dificuldades relacionadas, em especial, com a posição dos trabalhadores destacados¹² que trabalham num Estado-Membro diferente daquele onde foram contratados.

27. Como devem ser então determinados níveis adequados de proteção desses trabalhadores? A Diretiva 96/71 pretende (pelo menos até certo ponto) minimizar essas dificuldades e definir os casos em que devem ser aplicados os níveis estabelecidos pelo Estado-Membro de acolhimento. Nesta matéria, decorre do preâmbulo da diretiva que, ao indicar as regras do Estado-Membro de acolhimento que as empresas estrangeiras devem aplicar aos trabalhadores destacados, aquela visa conciliar o objetivo de promoção da prestação transnacional de serviços, por um lado, com uma «concorrência leal», por outro. Nesse contexto, pretende assegurar que os Estados-Membros tomem medidas adequadas para garantir aos trabalhadores em causa um certo nível mínimo de proteção.

28. Numa segunda leitura, porém, é possível observar uma certa tensão entre os objetivos expressamente articulados na diretiva. Paralelamente à liberdade de circulação, a diretiva também incorpora o desejo dos Estados-Membros de protegerem os respetivos mercados de trabalho¹³. As divergências entre os custos da mão-de-obra de vários Estados-Membros impulsionaram, sem dúvida, a definição de regras relativas ao destacamento de trabalhadores de um Estado-Membro para outro¹⁴.

29. Na verdade, antes da entrada em vigor da diretiva, a lei aplicável aos trabalhadores destacados que prestavam serviços num Estado-Membro diferente daquele onde a respetiva entidade patronal exercia habitualmente a sua atividade era determinada com base na vasta jurisprudência¹⁵ do Tribunal de Justiça sobre esta matéria. De especial relevância para o presente caso é o facto de, nos acórdãos Rush Portuguesa¹⁶ e Vander Elst¹⁷, o Tribunal de Justiça ter concedido ao Estado-Membro de acolhimento uma ampla discricionariedade para aplicar a sua legislação laboral aos trabalhadores destacados, desde que fossem respeitadas as disposições relevantes do Tratado em matéria de livre prestação de serviços¹⁸. Em certa medida, foi dada carta-branca aos Estados-Membros de acolhimento para aplicarem toda a legislação laboral nacional aos trabalhadores destacados. Segundo esta linha de pensamento, as empresas estrangeiras podiam prestar serviços no Estado-Membro de acolhimento, desde que se adaptassem à legislação laboral desse Estado.

9 — C-341/05, EU:C:2007:809 (dito «Laval»).

10 — Acórdão Rüffert (C-346/06, EU:C:2008:189).

11 — Acórdão Comissão/Luxemburgo (C-319/06, EU:C:2008:350).

12 — Nos termos do artigo 2.º da Diretiva 96/71, entende-se por «trabalhador destacado» qualquer trabalhador que, por um período limitado, trabalhe no território de um Estado-Membro diferente do Estado onde habitualmente exerce a sua atividade.

13 — V., sobre esta matéria, Davies, P., *op. cit.*, especialmente p. 591.

14 — V. a Proposta de Diretiva do Conselho relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de prestação de serviços, apresentada pela Comissão [COM(91) 230 final], especialmente, pp. 5 a 8.

15 — V., por exemplo, os acórdãos Webb, 279/80 (EU:C:1981:314); Seco e Desquenue & Giral (62/81 e 63/81, EU:C:1982:34); e Rush Portuguesa (C-113/89, EU:C:1990:142).

16 — EU:C:1990:142.

17 — C-43/93, EU:C:1994:310.

18 — Acórdãos Rush Portuguesa (EU:C:1990:142, n.ºs 17 e 18), e Vander Elst (EU:C:1994:310, n.º 23).

30. Perante aquele cenário, a Diretiva 96/71 apresenta-se em termos algo paradoxais. Aparentemente, baseia-se na resposta da Comissão à referida jurisprudência, embora substancialmente diluída no decurso do processo legislativo subsequente¹⁹. Com efeito, dir-se-ia que representa um compromisso entre os interesses concorrentes do Estado-Membro que envia os trabalhadores estrangeiros e os do Estado-Membro que os acolhe. Embora as disposições do Tratado com base nas quais foi aprovada a diretiva (ou seja, os artigos 57.º, n.º 2 e 66.º CE) privilegiem claramente a promoção da prestação transfronteiriça de serviços, o resultado final é uma diretiva que — pelo menos à primeira vista — faz pender a balança a favor da proteção dos regimes laborais nacionais.

31. Com efeito, as questões que são consideradas particularmente importantes para garantir um nível mínimo de proteção aos trabalhadores destacados encontram-se articuladas no artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 96/71. Estas questões, que podem ser descritas como o núcleo de regras imperativas de proteção mínima, incluem a duração do trabalho, as férias anuais e a remuneração mínima. Relativamente a esse núcleo, o ponto de partida da diretiva é o da aplicação da legislação do Estado-Membro de acolhimento aos trabalhadores destacados. Consequentemente, as empresas que destacam os seus trabalhadores têm de aplicar a legislação do país onde o contrato deverá ser executado, salvo se a lei do Estado de origem for mais favorável ao trabalhador²⁰.

32. Porém, no fundo, embora o objetivo inicial da Diretiva 96/71 talvez fosse *definir limites* e não promover a livre prestação de serviços — ou, mais provavelmente, uma combinação irreconciliável desses objetivos — o Tribunal de Justiça, nos seus acórdãos posteriores, parece ter passado a privilegiar a livre prestação de serviços em detrimento da proteção do mercado de trabalho nacional.

2. Critério seguido na jurisprudência

33. A mudança paradigmática acima descrita resulta claramente da linha jurisprudencial que remonta ao acórdão Laval²¹. Como corolário lógico do objetivo de promover a livre prestação de serviços, foi atribuída especial importância à necessidade de garantir certos direitos mínimos aos trabalhadores destacados a fim de evitar o dumping social²². Possivelmente, estes direitos mínimos visam assegurar aos trabalhadores destacados um nível adequado de proteção social durante o destacamento. Neste contexto, um salário mínimo claramente definido proporciona aos trabalhadores meios suficientes para assegurarem o seu sustento no Estado-Membro de acolhimento durante o período de destacamento²³.

34. Pelos mesmos motivos, o critério seguido pelo Tribunal de Justiça limita substancialmente a liberdade dos Estados-Membros de imporem, relativamente aos trabalhadores destacados, níveis mais exigentes do que o imperativo mínimo²⁴. Do mesmo modo, embora o legislador da UE não tivesse qualquer intenção de obrigar os Estados-Membros a fixarem salários mínimos se não existisse qualquer disposição nesse sentido na legislação do Estado-Membro em causa²⁵, o acórdão Laval parece ter limitado substancialmente a margem de manobra dos Estados-Membros para manterem o seu próprio critério de fixação de salários²⁶.

19 — V. Davies, P., *op.cit.*, p. 591, sobre as tensões intrínsecas na Diretiva 96/71.

20 — V. acórdãos Laval (EU:C:2007:809, n.º 80), e Ruffert (EU:C:2008:189, n.ºs 32 a 34).

21 — EU:C:2007:809.

22 — *Ibid.*, n.ºs 103 a 108.

23 — V., por exemplo, Sigeman, T., «Fri rörlighet av tjänster och nationell arbetsrätt», 2005 *Europarättslig tidskrift*, pp. 465 a 495, na p. 474.

24 — Acórdãos Laval (EU:2007:809, n.ºs 80 e 81); Ruffert (C-346/06, EU:C:2008:189, n.ºs 32 a 34); Comissão/Luxemburgo (EU:C:2008:350, n.º 47). V. igualmente Kilpatrick, C., «Laval's regulatory conundrum: collective standard-setting and the Court's new approach to posted workers», 6(34) 2009 *European Law Review*, pp. 844 a 865.

25 — V. a Proposta de diretiva respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, apresentada pela Comissão [COM(2012) 131 final], p. 3. V. ainda o Doc. 10048/96 ADD1 do Conselho, de 20 de setembro, de 1996.

26 — V., neste sentido, acórdão Laval (EU:C:2007:809, n.º 81). Relativamente a literatura nesta matéria, v., por exemplo, Kilpatrick, C., *op. cit.*, pp. 853 e 854.

35. Ao interpretar as disposições da Diretiva 96/71, importa ter em mente a evolução da jurisprudência neste domínio.

36. Aqui, a dificuldade reside no facto de a Diretiva 96/71 não ter harmonizado expressamente o conteúdo material dessas regras imperativas²⁷. Pelo contrário, os Estados-Membros adotaram abordagens marcadamente diferentes neste domínio²⁸. Com efeito, é jurisprudência assente que o conteúdo dessas regras pode ser livremente definido pelos Estados-Membros, desde que o façam no respeito do direito da UE²⁹.

37. Desta perspetiva, os problemas que se colocam no presente caso em relação ao conceito de «remunerações salariais mínimas» não são inteiramente novos. Com efeito, o Tribunal de Justiça já forneceu orientações sobre o que *não* pode ser considerado incluído nas remunerações salariais mínimas, tendo-se pronunciado sobre questões como, por exemplo: o método para determinar se os trabalhadores destacados receberam ou não efetivamente um salário igual ao salário mínimo no Estado-Membro de acolhimento³⁰; se o salário mínimo pode ou não ser determinado com base numa média estatística dos salários pagos num determinado setor³¹; e os tipos de elementos da remuneração que devem ser excluídos do conceito de salário mínimo³².

38. Contudo, essa jurisprudência não responde explicitamente à questão do significado do conceito de «remunerações salariais mínimas» na prática. Em especial, o Tribunal de Justiça entendeu que, embora os Estados-Membros possam definir livremente o conteúdo material das remunerações salariais mínimas na aceção da Diretiva 96/71, esta diretiva opõe-se à «integração no salário mínimo de elementos de remuneração que [...] modificam o nexo entre a prestação do trabalhador, por um lado, e a contrapartida que o mesmo recebe como remuneração dessa prestação, por outro»³³. Conforme procurarei exemplificar nos n.ºs 68 e seguintes, não creio que essa observação seja de alguma utilidade para efeitos de interpretação do conceito de «remunerações salariais mínimas».

39. Consequentemente, no presente caso, o Tribunal de Justiça é chamado a estabelecer um equilíbrio entre, por um lado, os interesses das empresas que pretendem aproveitar as vantagens competitivas associadas ao destacamento de trabalhadores de um Estado-Membro para outro e, por outro lado, os interesses dos trabalhadores em causa. Porém, antes de abordar esta questão, é necessário responder primeiro às dúvidas do órgão jurisdicional de reenvio sobre a transmissibilidade dos créditos salariais resultantes de convenções coletivas de aplicação geral no Estado-Membro de acolhimento.

B — Artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 96/71 como norma especial de conflito

40. Com as questões 1 a 5 pretende-se essencialmente identificar a lei que deve ser aplicada para determinar se um trabalhador destacado pode ceder um crédito salarial face à sua entidade patronal a um sindicato no Estado-Membro de acolhimento. A fim de responder essa questão, é necessário ler as disposições do Regulamento Roma I em conjugação com as disposições da Diretiva 96/71.

27 — V. o acórdão Comissão/Alemanha (C-490/04, EU:C:2007:430, n.º 19).

28 — V., por exemplo, van Hoek, A., e Houwerzijl, M., *Complementary study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*, p. 8 *et seq.*, disponível em <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>.

29 — Acórdãos Laval (EU:C:2007:809, n.º 60); Comissão/Alemanha (EU:C:2007:430, n.º 19); e Isbir (C-522/12, EU:C:2013:711, n.º 37).

30 — Acórdão Comissão/Alemanha (C-341/02, EU:C:2005:220).

31 — Acórdão Laval (EU:C:2007:809).

32 — Acórdão Isbir (EU:C:2013:711).

33 — *Ibid.* (EU:C:2013:711, n.º 45).

41. Para decidir qual é a lei que regula a *transmissibilidade* de um determinado crédito, importa determinar primeiro qual é a lei que regula o próprio *crédito* (que é indiscutivelmente controvertido). Esta ligação encontra-se claramente articulada no artigo 14.º, n.º 2, do Regulamento Roma I, nos termos do qual a «lei que regula o crédito cedido ou sub-rogado determina a natureza cedível deste». Com efeito, uma vez que a transmissibilidade de um crédito depende logicamente da existência desse crédito, é necessário determinar a lei aplicável aos créditos em causa.

42. Antes de mais, importa recordar que a regra geral em matéria de escolha da lei nas relações contratuais está consagrada no artigo 3.º, n.º 1, do Regulamento Roma I. Consequentemente, a escolha das partes deve ser, tanto quanto possível, respeitada. A ideia de que as partes têm a liberdade de escolher a lei aplicável também se encontra expressa no artigo 8.º, n.º 1, do Regulamento Roma I, que estabelece a regra geral em matéria de contratos de trabalho. Por conseguinte, é a lei escolhida pelas partes que, de acordo com o princípio enunciado no artigo 3.º, n.º 1, deve regular o contrato de trabalho em questão³⁴.

43. No presente caso, resulta dos autos que as partes que celebraram os contratos de trabalho escolheram expressamente a lei polaca (embora os contratos de trabalho contenham uma referência algo ambígua ao facto de as disposições do direito laboral finlandês serem «também tomadas em consideração») como a lei que deveria regular as condições de emprego dos trabalhadores em causa. Na análise final, porém, não é necessário determinar a lei que regula os contratos individuais de trabalho subjacentes ao presente caso.

44. Pelo contrário, importa não esquecer que o sindicato baseou as suas pretensões em direitos emergentes de uma série de disposições contidas nas convenções coletivas relevantes que foram declaradas de aplicação geral no Estado-Membro de acolhimento (ou seja, na Finlândia). Essas disposições dizem respeito aos direitos mínimos que devem ser garantidos aos trabalhadores nos setores profissionais relevantes. Com efeito, os problemas que se colocam no presente caso resultam precisamente do facto de as convenções coletivas relevantes preverem direitos que não correspondem aos direitos garantidos aos trabalhadores ao abrigo, por exemplo, do direito polaco.

45. Relativamente a esta questão, tanto o Governo polaco como a Elektrobudowa alegam que os créditos emergentes de um contrato de trabalho não podem ser «separados» do contrato global. Segundo eles, qualquer outra conclusão resultaria numa maior incerteza quanto à lei aplicável aos créditos emergentes da relação de trabalho. Por conseguinte, consideram que a lei aplicável ao contrato individual de trabalho regula todos os créditos emergentes dessa relação. No seu entender, a lei aplicável é a lei polaca, dado ter sido expressamente escolhida pelas partes. Consequentemente, entendem que as pretensões deduzidas pelo sindicato devem ser apreciadas à luz da legislação polaca aplicável.

46. Não creio que esta argumentação seja convincente.

47. Por um lado, não vislumbro qualquer motivo para excluir a possibilidade de aplicar simultaneamente duas (ou mais) leis a direitos e obrigações emergentes do mesmo contrato. Com efeito, este cenário é claramente previsto — e aceite — no artigo 8.º, n.º 1, do Regulamento Roma I, que admite a aplicação simultânea de várias leis ao mesmo contrato de trabalho³⁵.

34 — O artigo 8.º também prevê uma série de hipóteses com base nas quais a lei aplicável aos contratos individuais de trabalho deve ser determinada noutras circunstâncias (nomeadamente, na falta de escolha das partes).

35 — V. também Giuliano, M., e Lagarde, P., Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations (JO 1980, C 282, p. 1), sobretudo em relação ao artigo 12.º, n.º 2, da Convenção que regula a questão da transmissibilidade: «Não obstante as disposições do n.º 2, as matérias nele contempladas, excetuando unicamente a transmissibilidade, são reguladas, no que respeita à relação entre cedente e devedor caso exista um contrato entre eles, pela lei que regula o contrato, na medida em que as referidas matérias sejam tratadas no contrato em causa.»

48. Por outro lado, tal como refere o Governo austríaco, a questão decisiva no presente caso é a de saber quais as normas de conflito que devem ser aplicadas: as estabelecidas no Regulamento Roma I ou uma norma de conflito mais específica constante de outro instrumento jurídico da UE, em conformidade com o artigo 23.º do Regulamento Roma I?

49. Nesta fase, importa salientar que, de acordo com o considerando 23 do Regulamento Roma I, este regulamento de modo nenhum ignora a necessidade de proteger aquela que for considerada a parte vulnerável na relação contratual em apreço. Para proteger essas partes, deve ser dada prevalência às normas de conflito que forem mais favoráveis aos interesses dessas partes do que as normas gerais.

50. Importa aqui recordar que o artigo 23.º do Regulamento Roma I prevê uma exceção à aplicabilidade das normas de conflito por ele estabelecidas. Por outras palavras, deve ser dada prevalência às disposições do direito da UE que, em matérias específicas, estabeleçam normas de conflito relativas a obrigações contratuais.

51. Estou convicto de que o artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 96/71 — e as medidas nacionais que lhe dão execução — constitui uma expressão de tal norma em relação às questões reguladas por aquela disposição. Aqui, assume especial relevância o facto de o artigo 3.º, n.º 1 estabelecer que os Estados-Membros devem providenciar no sentido de que, *independentemente da lei aplicável à relação de trabalho*, as empresas respeitem o núcleo de regras imperativas mencionadas nessa disposição (incluindo as remunerações salariais mínimas). Assim, conforme referiu anteriormente o Tribunal de Justiça, essa disposição estabelece «o nível de proteção que deve ser garantido» pelo Estado-Membro de acolhimento³⁶. Neste contexto, no que respeita às regras imperativas identificadas na diretiva, a norma de conflito que resulta do artigo 3.º, n.º 1, do Regulamento Roma I prevalece sobre todas as outras normas (mais gerais) previstas no mesmo regulamento.

52. Nesse aspeto, a Diretiva 96/71 toma como ponto de partida que as questões que dependem (para além das outras seis matérias enumeradas no artigo 3.º, n.º 1) das remunerações mínimas salariais são reguladas pela legislação do Estado-Membro de acolhimento (salvo se o Estado de origem prever uma proteção mais alargada)³⁷. Com efeito, decorre do considerando 13 que a Diretiva 96/71 tem por objetivo coordenar as legislações dos Estados-Membros de modo a prever um núcleo de regras imperativas de proteção mínima a observar no Estado-Membro de acolhimento pelas entidades patronais que destaquem trabalhadores para esse Estado. Esse núcleo de regras imperativas encontra-se estabelecido no artigo 3.º, n.º 1, da diretiva.

53. É certo que a solução adotada na diretiva poderá ser diferente da escolha feita livremente pelas partes em relação à lei aplicável. É o que acontece no processo perante o órgão jurisdicional de reenvio. Neste sentido, também viola a regra geral relativa à escolha da lei aplicável aos contratos de trabalho estabelecida no artigo 8.º, n.º 1, do Regulamento Roma I. Além disso, não corresponde às outras hipóteses enumeradas no artigo 8.º Porém, esta situação é evidentemente considerada aceitável: não só é reconhecida no artigo 23.º do referido regulamento e confirmada pelo considerando 11 da Diretiva 96/71, como é também concordante com o objetivo, mencionado no considerando 23 do regulamento, de dar prevalência às normas de conflito mais favoráveis à parte vulnerável.

36 — Acórdão Laval (EU:C:2007:809, n.º 81).

37 — V., neste sentido, *idem*, e acórdão Rüffert (EU:C:2008:189, n.º 34).

54. Por uma questão de princípio, as condições de trabalho e emprego que o Estado-Membro de acolhimento pode impor às empresas que destacam trabalhadores para o seu território encontram-se definidas taxativamente no artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 96/71³⁸. A única exceção a essa regra está prevista no artigo 3.º, n.º 10, que permite que os Estados-Membros (no respeito pelas disposições do Tratado e pelo princípio da igualdade de tratamento) imponham regras sobre matérias não referidas no artigo 3.º, n.º 1, na medida em que tal seja considerado necessário por motivos de ordem pública. Voltarei a essa exceção adiante no n.º 115.

55. Consequentemente, na medida em que os créditos salariais em causa no processo perante o órgão jurisdicional de reenvio decorram das remunerações salariais mínimas, na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 96/71, que devem ser respeitadas, o mérito das pretensões deduzidas nesse processo deve ser apreciado à luz da lei do Estado-Membro que for aplicável nos termos do artigo 3.º, n.º 1, da diretiva³⁹, ou seja, a lei do Estado-Membro para o qual os trabalhadores foram destacados.

56. Por outras palavras, os créditos salariais em causa no processo principal estão abrangidos pela norma especial de conflito prevista no artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 96/71, o que é confirmado pelo facto de esta disposição fazer referência à lei do Estado-Membro para o qual os trabalhadores são destacados. De acordo com o artigo 14.º, n.º 2, do Regulamento Roma I, daqui decorre que a transmissibilidade desses créditos também é necessariamente regulada pela lei daquele Estado.

57. À luz do exposto, entendo que, interpretando corretamente o artigo 14.º, n.º 2, do Regulamento Roma I, lido em conjugação com o artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 96/71, a questão de saber se um trabalhador destacado pode ceder um crédito salarial sobre a sua entidade patronal a um sindicato no Estado-Membro de acolhimento deve ser apreciada à luz da lei aplicável ao crédito salarial em questão. Na medida em que esses créditos resultem das condições referidas no artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 96/71, é a lei do Estado-Membro para o qual os trabalhadores foram destacados que deve ser aplicada, tanto aos referidos créditos como à sua transmissibilidade.

58. Por último, no que respeita às questões 1 a 4, importa salientar que estas só são relevantes se a lei polaca for considerada aplicável à transmissibilidade dos créditos salariais nas circunstâncias do presente caso. Uma vez que estou absolutamente convicto de que a transmissibilidade dos créditos salariais é regulada pela lei finlandesa, essas questões não são abordadas nas presentes conclusões. Feito este esclarecimento, debruçar-me-ei agora sobre o conceito de salário mínimo.

C — Remunerações salariais mínimas

59. A segunda questão submetida pelo órgão jurisdicional de reenvio diz respeito ao conceito de «remunerações salariais mínimas» na aceção da Diretiva 96/71, interpretada à luz do artigo 56.º TFUE. Embora o órgão jurisdicional de reenvio tenha dividido a questão 6 em várias subquestões, creio que é possível analisá-las em conjunto. Essencialmente, é pedido ao Tribunal de Justiça que esclareça o que constitui «remunerações salariais mínimas» na aceção da Diretiva 96/71. Antes de me debruçar sobre esta questão, tecerei alguns comentários gerais sobre o sistema de convenções coletivas subjacente ao presente caso em relação ao artigo 3.º, n.º 8, da diretiva.

38 — V. o acórdão Comissão/Luxemburgo (EU:C:2008:350, n.ºs 31 e 49).

39 — Importa aqui salientar que, para decidir qual a lei aplicável, não é necessário determinar previamente se as pretensões deduzidas são, enquanto tal, justificadas; basta que a pretensão exista. Se assim não fosse, a sequência de apreciação seria algo invulgar, na medida em que seria necessário analisar a questão substantiva antes de tomar uma decisão sobre a questão da lei aplicável.

1. Convenções coletivas de aplicação geral no contexto da Diretiva 96/71

60. O recurso à negociação coletiva como meio de fixação dos salários é uma questão controversa, sobretudo em tempos de crise financeira. A Diretiva 96/71 também aceita, sob certas condições, a possibilidade de estabelecer níveis mínimos de proteção dos trabalhadores destacados através de negociação coletiva.

61. O salário mínimo fixado pela legislação e/ou pela prática nacional do Estado-Membro de acolhimento tem de ser determinado em conformidade com os procedimentos estabelecidos pela Diretiva 96/71. Mais concretamente, decorre do artigo 3.º, n.º 1 que, relativamente ao setor da construção (tal como definido no anexo à diretiva), as condições mínimas podem ser fixadas «por disposições legislativas, regulamentares ou administrativas e/ou por convenções coletivas [...] declaradas de aplicação geral» na aceção do artigo 3.º, n.º 8.

62. Neste caso, a Elektrobudowa alegou que o sistema finlandês de convenções coletivas não é transparente, dado que permite que as empresas nacionais celebrem, em certas condições, outras convenções coletivas que prevalecem sobre a convenção declarada de aplicação geral no setor em causa. Consequentemente, as empresas estrangeiras que pretendam prestar serviços na Finlândia estão, no seu entender, sujeitas a um tratamento diferente que não pode ser justificado. Com efeito, o artigo 3.º, n.º 8, da Diretiva 96/71 estabelece expressamente que os níveis mínimos fixados por convenções coletivas de aplicação geral devem ser cumpridos por *todas* as empresas pertencentes ao setor ou à profissão em causa e abrangidas pelo seu âmbito de aplicação territorial.

63. Reconheço que o órgão jurisdicional de reenvio não abordou especificamente esta questão nem pediu orientações ao Tribunal de Justiça sobre este ponto. As partes também não discutiram esta questão em pormenor. Porém, eu argumentaria que um sistema como o finlandês em que as empresas (nacionais) podem «contornar» a aplicabilidade da convenção coletiva de aplicação geral se celebrarem outra convenção coletiva — possivelmente mais específica e, em alguns casos, até menos favorável aos trabalhadores⁴⁰ — não é totalmente isenta de problemas da perspetiva da prestação transnacional de serviços.

64. Na verdade, tenho dúvidas sobre a compatibilidade de tal sistema com o acórdão Portugaia Construções⁴¹ proferido pelo Tribunal de Justiça, nos termos do qual o facto de, contrariamente à entidade patronal do Estado-Membro de acolhimento, uma entidade patronal estabelecida noutro Estado-Membro não ter a possibilidade de se eximir às obrigações emergentes da convenção coletiva aplicável ao setor de atividade em causa cria uma desigualdade de tratamento contrária ao que era, na naquela altura, o artigo 49.º CE. Naquele caso, uma entidade patronal nacional podia praticar um salário inferior ao salário mínimo previsto numa convenção coletiva de aplicação geral através da celebração de um acordo coletivo de empresa, enquanto essa opção não estava ao alcance de uma entidade patronal estabelecida noutro Estado-Membro. É possível estabelecer indiscutivelmente alguns paralelos entre essa situação e a situação criticada pela Elektrobudowa.

65. Seja como for, a compatibilidade do sistema finlandês de convenções coletivas com o direito da UE não está diretamente em causa no presente processo. Assim, passarei agora a analisar em maior pormenor o conceito de remunerações salariais mínimas.

40 — Nos termos do artigo 7.º, n.º 1, do capítulo 2, da Lei dos Contratos de Trabalho finlandesa, todas as entidades patronais devem, por uma questão de princípio, aplicar pelo menos as disposições da convenção coletiva que foi declarada de aplicação geral no setor em causa no que respeita às condições de trabalho e emprego. Contudo, esta regra admite uma exceção. Na verdade, o seu artigo 7.º, n.º 3, dispõe que, quando uma entidade patronal ou a sua organização patronal tenham celebrado uma convenção coletiva com uma organização nacional de trabalhadores devem aplicar antes essa convenção.

41 — Acórdão Portugaia Construções (C-164/99, EU:C:2002:40).

2. Conceito

66. É indiscutível que os Estados Membros mantêm uma ampla discricionariedade na determinação do conteúdo material das regras mencionadas no artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 96/71. Porém, conforme demonstra a jurisprudência acima referida no n.º 36, essa discricionariedade tem limites. Se não fossem estabelecidos limites, o objetivo de encorajar a livre prestação de serviços em toda a União Europeia ficaria substancialmente comprometido. A jurisprudência do Tribunal de Justiça fornece algumas indicações que ajudam a identificar os contornos do conceito de «remunerações salariais mínimas».

67. No acórdão Laval, o Tribunal de Justiça reconheceu, por um lado, que os Estados-Membros têm a obrigação de garantir aos trabalhadores destacados o nível mínimo de proteção previsto na sua legislação nacional⁴². Por outro lado, considerou que esse nível de proteção não pode, por uma questão de princípio, ir além do previsto no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), da Diretiva 96/71⁴³. Perante este entendimento, há quem defenda que o acórdão Laval transformou essa diretiva (que visava inicialmente uma harmonização mínima) num instrumento de harmonização plena nesta matéria. Consequentemente, o nível mínimo estabelecido na diretiva — que deixava aos Estados-Membros uma ampla liberdade para aplicarem os níveis mais exigentes (do que o mínimo) do Estado-Membro de acolhimento aos trabalhadores destacados — pode-se agora alegar ter sido transformado num limite máximo⁴⁴.

68. Seja como for, a intenção do legislador da UE não parece ter sido a de estabelecer a obrigação de instituir um sistema de remunerações salariais mínimas. Inicialmente, também não limitava a competência dos Estados-Membros para definirem o conteúdo daquele mínimo (os limites externos dessa competência são obviamente regulados pelos artigos 56.º e 57.º TFUE). Acresce que, sendo uma exceção à regra de que a legislação do Estado de origem deve ser aplicada aos trabalhadores destacados, o artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 96/71 deve ser interpretado restritivamente. As matérias às quais os níveis estabelecidos pelo Estado-Membro de acolhimento devem ser aplicados resumem-se, assim, às matérias enumeradas no artigo 3.º, n.º 1, e o nível a aplicar é o nível mínimo fixado no Estado-Membro de acolhimento⁴⁵.

69. Porém, este critério não indica o tipo de elementos que podem ser incluídos no *mínimo* estabelecido pelo Estado-Membro de acolhimento em relação às remunerações salariais mínimas.

70. O Tribunal de Justiça procurou fazê-lo no acórdão Isbir, tendo considerado que apenas os elementos de remuneração *que não modificam o nexo* entre a prestação do trabalhador, por um lado, e a contrapartida que o mesmo recebe como remuneração dessa prestação, por outro, podem integrar o conceito de salário mínimo na aceção da Diretiva 96/71⁴⁶. Com base neste entendimento, o Tribunal de Justiça concluiu que não se pode considerar, para efeitos da Diretiva 96/71, que a constituição de um capital de que o trabalhador beneficiará a longo prazo se inscreve na relação habitual entre a prestação de trabalho e a contrapartida financeira paga pela entidade patronal por esse trabalho. Esta conclusão justificava-se sobretudo pelo facto de a contribuição em causa ter um objetivo de política social.

42 — V. o acórdão Laval (EU:C:2007:809, especialmente os n.ºs 80 e 81).

43 — *Ibid.* (n.º 80).

44 — V., *inter alia*, Deakin, S., «The Lisbon Treaty, the Viking and Laval Judgments and the Financial Crisis: In Search of New Foundations for Europe's 'Social Market Economy'» in Bruun, N., Lörcher, K., e Schömann, I. (eds), *The Lisbon Treaty and Social Europe*, Hart Publishing, Oxford: 2012, pp. 19 a 43, a p. 28; Kilpatrick, C., *op. cit.*, p. 848.

45 — Acórdãos Laval (EU:C:2007:809, n.ºs 80 e 81); Ruffert (EU:C:2008:189, n.ºs 33 e 34); e Comissão/Luxemburgo (EU:C:2008:350, n.ºs 24 a 26).

46 — Acórdão Isbir (EU:C:2013:711, n.º 40).

71. A conclusão supramencionada baseia-se, na verdade, no acórdão Comissão/Alemanha⁴⁷, em que o Tribunal de Justiça estava perante uma situação totalmente diferente. Naquele processo, o que estava em causa *não* era a competência do Estado-Membro de acolhimento para definir o conceito de remunerações salariais mínimas, mas sim os métodos utilizados para determinar se os trabalhadores destacados recebiam *efetivamente* um salário igual ao salário mínimo no Estado-Membro de acolhimento. Mais concretamente, o referido acórdão esclareceu em que condições o Estado-Membro de acolhimento deve tomar em consideração os subsídios e abonos pagos aos trabalhadores destacados que não estão definidos como elementos constitutivos do salário mínimo no Estado-Membro de acolhimento. Naquele contexto específico, o Tribunal de Justiça entendeu que, se a entidade patronal exigir ao trabalhador que preste trabalho adicional ou em condições específicas, esse trabalhador tem de ser compensado por essa prestação suplementar, sem que tal compensação seja tomada em consideração para efeitos de cálculo do salário mínimo.

72. A conclusão a que o Tribunal de Justiça chegou no acórdão Isbir⁴⁸ é interessante. Contudo, não creio que esta decisão sobre os elementos que podem ou não podem ser considerados integrados no conceito de remunerações salariais mínimas na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 96/71 possa ser utilizada, na prática, como critério para aferir a competência dos Estados-Membros para definir esse conceito.

73. No meu entender, esse *dictum* do Tribunal de Justiça assenta numa divisão artificial entre, por um lado, a remuneração que constitui a compensação pelo trabalho prestado e, por outro, outros tipos de remuneração. Em primeiro lugar, é difícil fazer essa distinção, dado que essa remuneração representa necessariamente a contrapartida do trabalho prestado. Em segundo lugar, tal como referiu, com razão, o Governo norueguês durante a audiência, o problema da distinção entre diferentes tipos de remuneração resulta já claramente do próprio artigo 3.º, n.º 1, alínea c), que menciona expressamente a remuneração das horas extraordinárias como elemento constitutivo do salário mínimo. A remuneração das horas extraordinárias não pode ser considerada intrinsecamente ligada ao trabalho prestado, uma vez que diz respeito às circunstâncias específicas dessa prestação. Por outras palavras, a definição fornecida no acórdão Isbir ignora os aspetos subjetivos da remuneração que não podem, dada a inclusão da remuneração das horas extraordinárias no artigo 3.º, n.º 1, ser separados das remunerações salariais mínimas.

74. Pelo contrário, considero que o limite à discricionariedade dos Estados-Membros resulta da leitura do artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 96/71 à luz do objetivo de garantir um certo nível de proteção social aos trabalhadores destacados e *não* à luz da proteção do mercado de trabalho nacional. Além disso, é necessário que também estejam preenchidas outras condições.

75. Em primeiro lugar, conforme mencionado anteriormente, para cumprir a diretiva, o salário mínimo estabelecido por disposições legislativas e/ou convenções coletivas no Estado-Membro de acolhimento deve ter sido fixado em conformidade com os procedimentos previstos nessa diretiva. Mais concretamente, decorre do artigo 3.º, n.º 1 que as convenções coletivas devem ter sido declaradas de aplicação geral na aceção do artigo 3.º, n.º 8, que estabelece condições mais específicas. Não obstante os possíveis problemas inerentes ao sistema finlandês de convenções coletivas que foram sucintamente abordados anteriormente, resulta do despacho de reenvio — e este facto não é contestado por nenhuma das partes — que as convenções coletivas mencionadas foram declaradas de aplicação geral e que estabelecem os níveis que as empresas estrangeiras devem respeitar em relação aos trabalhadores destacados⁴⁹.

47 — EU:C:2005:220.

48 — EU:C:2013:711, n.º 40.

49 — No entanto, a aplicabilidade dessas convenções coletivas aos trabalhadores em causa é uma questão controvertida. Embora seja inquestionavelmente uma questão interessante, está fora da competência do Tribunal de Justiça.

76. Em segundo lugar, e talvez mais importante, no acórdão Laval, o Tribunal de Justiça atribui especial relevância ao facto de o artigo 3.º, n.º 1, alínea c) fazer referência a remunerações salariais «mínimas». Assim, esta disposição exclui as remunerações salariais superiores às remunerações mínimas estabelecidas nas disposições relevantes⁵⁰. Por outras palavras, mesmo se partirmos do princípio de que, na prática, a maioria dos trabalhadores (ou todos eles) recebe, de facto, um salário superior devido a circunstâncias pessoais, tal não altera o facto de o ponto de referência relevante para efeitos do artigo 3.º, n.º 1, alínea c) ser o mínimo absoluto fixado, consoante os casos, nas disposições legislativas e/ou convenção coletiva em questão. Qualquer outra solução resultaria, na prática, na aceitação de uma multitude de *mínimos*, ou melhor, de diferentes remunerações salariais que dependem das circunstâncias pessoais de cada trabalhador e que, por esse motivo, vão além do mínimo absoluto aceite no Estado-Membro de acolhimento.

77. Tendo em conta as observações do Tribunal de Justiça no acórdão Laval, debruçar-me-ei agora sobre os diferentes aspetos da remuneração que estão em causa no processo perante o órgão jurisdicional de reenvio.

3. Elementos constituintes do salário mínimo

78. O conceito de «remunerações salariais mínimas» pode abranger inúmeros elementos e assumir muitas formas diferentes nos diversos Estados-Membros. Com efeito, o salário mínimo pode basear-se num determinado período de tempo (mensal ou horário) ou até mesmo num determinado nível de produtividade; pode corresponder a uma remuneração única estabelecida numa convenção e aplicável a todos os trabalhadores de uma dada indústria ou a diferentes remunerações salariais mínimas que dependem da profissão, das qualificações e das funções desempenhadas, conforme estabelecido nas convenções coletivas aplicáveis. Além disso, o salário mínimo aplicável abrange normalmente vários subsídios e bónus⁵¹. Consequentemente, e tendo em conta, em especial, a discricionariedade de que gozam os Estados-Membros na definição do conteúdo das «remunerações salariais mínimas», não creio que seja conveniente estabelecer uma definição positiva e global deste conceito por via jurisprudencial. Conforme demonstra a análise que se segue, a determinação dos contornos do mínimo aplicável envolve necessariamente uma apreciação casuística.

a) Classificação salarial e classificação dos trabalhadores em categorias salariais

79. Dos autos resulta que os trabalhadores em causa receberam uma remuneração horária. Essa remuneração parece corresponder ao montante mínimo da categoria salarial mais baixa na modalidade de remuneração horária nos termos das convenções coletivas aplicáveis. Porém, é mais baixa do que a remuneração garantida por tarefa prevista nas referidas convenções. O problema que se coloca em relação à classificação salarial e às categorias salariais previstas nas convenções coletivas em questão é o facto de a legislação finlandesa não fixar um salário mínimo global (ou meramente setorial). Em vez disso, esta questão é decidida pelos parceiros sociais no âmbito da negociação coletiva. Uma outra dificuldade reside no facto de as convenções coletivas cujas disposições são invocadas pelo sindicato conterem regras sobre remuneração horária e remuneração por tarefa.

80. Neste contexto, o sindicato alega que uma entidade patronal estrangeira que destaque trabalhadores para a Finlândia está obrigada a oferecer-lhes trabalho pago à tarefa para aumentar o seu nível de rendimentos, caso em que deverá ser paga uma remuneração especial garantida por tarefa. Outra questão controvertida estreitamente relacionada com aquela é a classificação (ou não classificação) dos trabalhadores em categorias salariais em conformidade com as convenções coletivas em causa.

50 — Acórdão Laval (EU:C:2007:809, n.ºs 70 e 71).

51 — V. o Relatório dos serviços da Comissão sobre a execução da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços [COM(2006) 159 final], p. 16.

81. Não parecem existir grandes dúvidas quando ao facto de a remuneração horária e a remuneração por tarefa serem formas de remuneração dos serviços prestados e, como tal, estarem abrangidas pelo conceito de «remunerações salariais mínimas» na aceção do artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 96/71. Porém, tenho uma certa dificuldade em aceitar o argumento avançado pelo sindicato e subscrito pela grande maioria dos Governos que apresentaram observações ao Tribunal de Justiça. Segundo eles, a remuneração garantida por tarefa deveria constituir o mínimo para os presentes efeitos. Porém, não vislumbro qualquer razão válida para considerar como «mínimo» para efeitos do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 96/71 uma remuneração diferente da remuneração mais baixa (neste caso, remuneração horária) mencionada na convenção coletiva. Com efeito, a adoção de qualquer outra posição significaria, na prática, permitir uma situação análoga à expressamente proibida no acórdão Laval, em que o sindicato exigia que uma empresa estrangeira pagasse uma remuneração baseada numa média estatística dos salários pagos a trabalhadores titulares de um certificado de formação profissional⁵². Dificilmente se pode entender que tal média constitui o «mínimo» na aceção da Diretiva 96/71.

82. Importa sobretudo não esquecer que, no presente caso, estamos perante convenções coletivas aplicáveis a um setor específico da indústria da construção. Assim sendo, não vislumbro qualquer motivo para considerar que a remuneração salarial mais baixa — seja de acordo com a classificação salarial ou com a categoria salarial — prevista nas convenções coletivas não protegeria suficientemente os trabalhadores destacados. Afinal, essa remuneração também é aplicável a alguns trabalhadores nacionais. Naquele contexto, tudo que for além daquele mínimo também contrariará necessariamente o artigo 56.º TFUE⁵³.

83. Tendo em conta a relevância que o Tribunal de Justiça atribuiu à livre prestação de serviços na sua jurisprudência, entendo que permitir que os Estados-Membros imponham às empresas estrangeiras determinadas classificações salariais ou categorias salariais que ultrapassem o mínimo expressamente previsto nas disposições legislativas ou convenções coletivas aplicáveis equivaleria a privilegiar injustificadamente a proteção do mercado de trabalho nacional em detrimento da livre prestação de serviços. Desde que a empresa que destaca os trabalhadores cumpra esse mínimo, o Estado-Membro de acolhimento não pode impor uma classificação salarial específica ou exigir que essa empresa classifique os seus trabalhadores em categorias salariais específicas. Essa exigência resultaria num salário superior ao mínimo previsto nas convenções coletivas aplicáveis.

b) Subsídio de férias e o problema de mínimos concorrentes

84. O órgão jurisdicional de reenvio também manifestou dúvidas quanto à qualificação do subsídio de férias em causa no processo principal. Antes de mais, importa salientar que o subsídio de férias («lomaraha») é um elemento de remuneração que não está previsto nas disposições legislativas que regulam as férias anuais e a compensação por férias vencidas e não gozadas («lomakorvaus») na Lei das Férias Anuais⁵⁴. Ao contrário do que acontece com a compensação por férias vencidas e não gozadas, este elemento de remuneração baseia-se em disposições de convenções coletivas. Em virtude do pagamento desse subsídio, a compensação por férias vencidas e não gozadas prevista na legislação sofre um aumento de 50%.

52 — V., neste sentido, o acórdão Laval (EU:C:2007:809, n.º 71). Na sua fundamentação, o Tribunal de Justiça também atribuiu especial relevância ao facto de a convenção coletiva em causa não satisfazer o requisito previsto no artigo 3.º, n.ºs 1 e 8, da Diretiva 96/71, pelo que não poderia ser utilizada como referência para determinar o salário mínimo no Estado-Membro de acolhimento.

53 — V. n.º 89 e segs. das presentes conclusões. Com efeito, importa não esquecer que, por definição, os trabalhadores destacados, ao contrário do que acontece com os trabalhadores migrantes, só trabalham temporariamente no Estado-Membro de acolhimento, pelo que não se afigura necessário ou oportuno conceder-lhes todos os direitos de que gozam aqueles que trabalham habitualmente nesse Estado-Membro. Este entendimento também é confirmado pelo Tribunal de Justiça em acórdãos anteriores. Relativamente à diferença entre os direitos de que gozam uns e outros, v. Kilpatrick, C., *op. cit.*, pp. 847 a 849. V. igualmente, no que respeita ao caso específico da indústria da construção, Davies, P., *op. cit.*, p. 601.

54 — Lei n.º 162/2005, de 18 de março de 2005, relativa às férias anuais, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 1448/2007 (Vuosilomalaki). Os artigos 16.º e 17.º desta lei estabelecem as regras aplicáveis ao pagamento de uma compensação por férias vencidas e não gozadas ao trabalhador durante e no final de uma relação de trabalho.

85. Nesta fase, antes de analisar em maior detalhe a natureza do subsídio de férias como forma de remuneração, é necessário abordar sucintamente os argumentos apresentados pela Elektrobudowa em relação a este subsídio. Esta empresa alega que um subsídio de férias como o que está em causa não pode ser considerado um elemento das remunerações salariais mínimas porque vai além do que é exigido na legislação.

86. O artigo 3.º n.º 1, da Diretiva 96/71 aceita expressamente a possibilidade de as remunerações salariais mínimas aplicáveis serem estabelecidas por disposições legislativas *e/ou* por convenções coletivas. Esta redação parece indicar que alguns elementos dessas remunerações salariais mínimas poderão basear-se em disposições legislativas, ao passo que outros poderão resultar de convenções coletivas (de aplicação geral). Naquele contexto, não creio que exista nada na diretiva que exclua — *a priori* — este subsídio específico do âmbito do conceito de «remunerações salariais mínimas», não obstante constituir um complemento da compensação por férias vencidas e não gozadas previsto em disposições legislativas.

87. Porém, devo fazer uma ressalva importante. O critério acima descrito no n.º b) assenta no pressuposto de que estamos perante elementos de remuneração *diferentes*. Se assim não fosse, estaríamos efetivamente perante mínimos concorrentes, pelo que a legislação aplicável *e* a convenção coletiva de aplicação geral relevante na aceção do artigo 3.º, n.º 8 conteriam disposições sobre o mesmo elemento de remuneração⁵⁵. Neste cenário, e tendo em conta o objetivo global da Diretiva 96/71 — tal como interpretado pelo Tribunal de Justiça — de promover a livre prestação de serviços, o conflito teria de ser resolvido a favor do mais baixo desses «mínimos»⁵⁶. Qualquer outra conclusão seria não só irreconciliável com o referido objetivo como também conceptualmente incompatível com a ideia de «mínimo».

88. Fechado este parêntesis, passarei agora a analisar o subsídio de férias como elemento constitutivo das «remunerações salariais mínimas» na aceção do artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 96/71.

89. Neste contexto, chamo a atenção para o facto de, nos termos do artigo 3.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva 96/71, as empresas que destacam trabalhadores para outro Estado-Membro estarem obrigadas a respeitar não apenas as remunerações salariais mínimas como também as regras que regulam as férias anuais *remuneradas* mínimas no Estado-Membro de acolhimento. O mero facto de parte dessa remuneração estar prevista numa convenção coletiva não pode justificar a sua exclusão do conceito de remuneração. Na prática, essa exclusão privaria os trabalhadores destacados para o Estado-Membro de acolhimento em causa de uma remuneração que corresponde ao mínimo aplicável nesse Estado, o que constituiria uma infração à Diretiva 96/71. Ao contrário do que acontece com os abonos adiante analisados, o subsídio de férias constitui um elemento intrínseco da remuneração que o trabalhador recebe em contrapartida do serviço que presta.

c) Subsídios e abonos adicionais por trabalhos específicos

90. As ajudas de custo diárias fixas e a compensação pelo tempo de deslocação previstas nas convenções coletivas também colocam uma série de dificuldades ao órgão jurisdicional de reenvio. Reconheço que seria tentador alegar que aqueles abonos não deveriam estar abrangidos pelo conceito de «remunerações salariais mínimas» pelo simples facto de não existir umnexo entre os mesmos e o trabalho prestado. No fundo, estão ambos associados à pessoa (e à situação pessoal da pessoa) que presta o trabalho.

55 — Relativamente à questão dos mínimos concorrentes numa situação em que o salário mínimo legal coexiste com um mínimo definido numa convenção coletiva, v. Kilpatrick, C., *op. cit.*, pp. 855 e 856.

56 — V. o acórdão Laval (EU:C:2007:809, n.º 78), no contexto de convenções coletivas que *não* satisfaziam os critérios estabelecidos no artigo 3.º, n.º 8, da Diretiva 96/71.

91. Porém, tal contrariaria o texto do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 96/71, que menciona expressamente a remuneração por horas extraordinárias como elemento constitutivo do salário mínimo. Com efeito, conforme já acima referido de passagem no n.º 71 em relação ao acórdão Isbir⁵⁷, a remuneração das horas extraordinárias, tal como acontece com os abonos em questão no presente caso, está intrinsecamente ligada à situação pessoal do trabalhador e não ao trabalho efetivamente prestado. Perante este facto, não creio que esses abonos possam estar automaticamente excluídos do âmbito do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 96/71.

92. Com efeito, os subsídios e abonos adicionais por trabalhos específicos poderão estar abrangidos pelo artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 96/71, desde que correspondam à remuneração que for considerada a remuneração salarial mínima para tais trabalhos. Esta condição é uma consequência inevitável da discricionariedade de que os Estados-Membros gozam na definição do conteúdo material desse conceito. Não obstante, é aqui aplicável uma ressalva importante. O conteúdo das regras imperativas de proteção mínima para efeitos do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 96/71 deve também respeitar o artigo 56.º TFUE⁵⁸.

93. É jurisprudência assente que o artigo 56.º TFUE exige não só a eliminação de qualquer discriminação em razão da nacionalidade contra prestadores de serviços estabelecidos noutros Estados-Membros, mas também a supressão de qualquer restrição que seja suscetível de impedir, entrar ou tornar menos atrativas as atividades de um prestador de serviços estabelecido noutro Estado-Membro, onde preste serviços análogos. É indiferente que a restrição seja indistintamente aplicada a prestadores de serviços nacionais e de outros Estados-Membros⁵⁹.

94. Importa não esquecer que os Estados-Membros não podem sujeitar a prestação de serviços no seu território ao cumprimento de todas as condições exigidas para o estabelecimento. O objetivo é evitar a criação de obstáculos injustificados à prestação transnacional de serviços. A este respeito, a aplicação das regras nacionais do Estado-Membro de acolhimento às empresas estrangeiras é suscetível de proibir, dificultar ou tornar menos atrativa a prestação de serviços, na medida em que implique despesas e encargos económicos suplementares⁶⁰.

95. Dos autos resulta que os abonos em questão são aplicáveis tanto a empresas estrangeiras como a concorrentes nacionais. Contudo, não posso excluir *a priori* que a obrigação de pagar esses abonos imposta sobre os prestadores de serviços estrangeiros seja suscetível de tornar menos atrativa, ou até mesmo mais difícil, a prestação dos serviços em causa nos Estados-Membros de acolhimento. Por conseguinte, essa obrigação é suscetível de constituir uma restrição à livre prestação de serviços na aceção do artigo 56.º TFUE. Na prática, eliminaria qualquer vantagem competitiva associada ao facto de os custos da mão-de-obra no Estado-Membro de origem serem mais baixos, dado que os referidos abonos devem ser pagos — sob certas condições — nos casos em que o trabalho é executado num local diferente daquele onde os trabalhadores foram contratados⁶¹. Por conseguinte, embora algumas empresas nacionais não sejam obrigadas a pagar esses subsídios, esse pagamento é uma consequência necessária do destacamento de trabalhadores para o Estado-Membro de acolhimento.

57 — EU:C:2013:711.

58 — V., no mesmo sentido, acórdão STX Norway Offshore AS e o./Estado norueguês (E-2/11, n.ºs 72 e segs.).

59 — Acórdãos Arblade e o. (C-369/96 e C-376/96, EU:C:1999:575, n.º 33), e Portugaia Construções (EU:C:2002:40, n.º 16 e jurisprudência aí referida).

60 — Acórdãos Mazzoleni e ISA (C-165/98, EU:C:2001:162, n.ºs 23 e 24), e Portugaia Construções (EU:C:2002:40, n.º 18 e jurisprudência aí referida). V. também acórdão FKP Scorpio Konzertproduktionen (C-290/04, EU:C:2006:630, n.º 46 e jurisprudência aí referida).

61 — Tal resulta claramente do mecanismo instituído pelo artigo 14.º da convenção coletiva para o setor da eletricidade. Nos termos dessa disposição, só existe a obrigação de pagar (integral ou parcialmente) ajudas de custo diárias fixas e uma compensação pelo tempo de deslocação se o local de trabalho se situar, pelo menos, a 40 km do local onde os trabalhadores foram contratados ou, pelo menos, a 15 km do domicílio do trabalhador.

96. Sempre que as disposições relevantes devam ser aplicadas indistintamente a qualquer pessoa ou empresa que exerça uma atividade no território do Estado-Membro de acolhimento, é jurisprudência assente que tal restrição poderá ser justificada por razões imperiosas de interesse geral, a menos que esse interesse esteja salvaguardado pelas regras a que o prestador do referido serviço está sujeito no Estado-Membro onde está estabelecido. Além disso, a restrição deve ser uma medida adequada para garantir a realização do objetivo que prossegue e não pode ultrapassar aquilo que é necessário para o alcançar⁶². De especial relevância para o presente caso é o facto de as razões imperiosas de interesse geral incluírem a proteção social dos trabalhadores⁶³.

97. Embora, em última análise, seja uma questão que compete ao órgão jurisdicional de reenvio determinar, entendo que ambos os abonos em causa cumprem o objetivo de compensar o trabalhador por custos adicionais por ele incorridos em virtude de um trabalho específico. No que respeita aos trabalhadores destacados, poder-se-ia argumentar que o pagamento desses abonos permite atingir o nível de remuneração necessário para usufruir de um nível de vida razoável durante o destacamento. É por este motivo que não posso excluir, *in abstracto*, a possibilidade de esses abonos serem necessários para a proteção social dos trabalhadores em causa.

98. Porém, o pagamento de tais abonos adicionais deve ser também proporcional à realização desse objetivo, tendo em conta todos os fatores relevantes. Em especial, o órgão jurisdicional de reenvio deve ponderar, por um lado, os encargos administrativos e económicos que recaem sobre os prestadores de serviços e, por outro, a proteção social acrescida que os referidos subsídios conferem aos trabalhadores em comparação com a proteção garantida pela lei do Estado-Membro onde a sua entidade patronal está estabelecida⁶⁴.

99. As observações que se seguem pretendem auxiliar o órgão jurisdicional de reenvio na sua tarefa.

i) Ajudas de custo diárias fixas

100. Por um lado, o órgão jurisdicional de reenvio parte do princípio de que, em virtude das convenções coletivas em causa, os trabalhadores destacados terão direito às ajudas de custo diárias fixas durante todo o período de destacamento⁶⁵, dado terem sido contratados na Polónia e não no local onde o trabalho deverá ser executado. Tenho uma certa dificuldade em aceitar que esta seja uma medida proporcional para proteger os trabalhadores destacados.

101. Tal deve-se essencialmente a dois motivos.

102. Em primeiro lugar, as ajudas de custo diárias fixas como as que estão em causa no processo principal visam compensar despesas adicionais em que o trabalhador possa incorrer durante o período em que está (temporariamente) longe do seu local de residência. Um exemplo típico é o dos trabalhos que exigem que o trabalhador passe uma noite fora de casa. Embora seja pacífico que os trabalhadores foram contratados na Polónia, durante o seu destacamento na Finlândia ficaram alojados em instalações pagas pela entidade patronal, situadas nas proximidades do estaleiro da central nuclear. Neste caso, o argumento de que o pagamento das ajudas de custo diárias fixas era necessário para proteger os trabalhadores destacados parece ser pouco convincente.

62 — V., por exemplo, acórdãos Webb (EU:C:1981:314, n.º 17); Analir e o. (C-205/99, EU:C:2001:107, n.º 25); Mazzoleni e ISA (EU:C:2001:162, n.º 26); Wolff & Müller (C-60/03, EU:C:2004:610, n.º 34); e Portugaia Construções (EU:C:2002:40, n.º 19). Para uma expressão mais recente desta regra, v. também acórdão Comissão/Bélgica (C-577/10, EU:C:2012:814, n.º 44).

63 — Acórdão Arblade e o. (EU:C:1999:575, n.º 36), e também, no mesmo sentido, acórdão Mazzoleni e ISA (EU:C:2001:162, n.º 27).

64 — V., por exemplo, acórdão Finalarte e o. (C-49/98, C-50/98, C-52/98 a C-54/98 e C-68/98 a C-71/98, EU:C:2001:564, n.ºs 49 e 50).

65 — Em 2012, estas ajudas diárias ascendiam a 36 euros/dia.

103. Em segundo lugar, se o Estado-Membro de acolhimento pudesse exigir o pagamento de um abono como o que está aqui em causa aos trabalhadores destacados durante todo o período de destacamento, estou convicto de que a capacidade de as empresas estrangeiras competirem com as empresas nacionais ficaria substancialmente prejudicada, dado que os custos associados ao destacamento de trabalhadores teriam inevitavelmente um efeito dissuasor⁶⁶. Por natureza, a obrigação de pagar aos trabalhadores destacados um subsídio como as ajudas de custo diárias fixas durante *todo* o período de destacamento colocaria as empresas estrangeiras numa situação de desvantagem. Tal deve-se ao facto de as empresas que destacam trabalhadores para a Finlândia serem sistematicamente obrigadas a pagar esse abono, ao passo que as empresas nacionais não são necessariamente ou sistematicamente obrigadas a fazê-lo.

ii) Compensação pelo tempo de deslocação

104. Resulta do despacho de reenvio que as convenções coletivas também exigem que a entidade patronal pague uma compensação aos trabalhadores pelo tempo de deslocação quando a viagem diária para o local de trabalho tem duração superior a uma hora. O sindicato pede o pagamento do abono de acordo com a remuneração mais baixa prevista naquelas convenções. Não existe consenso entre as partes quanto à duração da deslocação diária para o trabalho (ou seja se, na realidade, é ou não superior a uma hora).

105. Seja como for, é inquestionável que a deslocação para o local onde o trabalho é executado implica não só custos para o trabalhador como também perda de tempo. Embora a deslocação diária entre o alojamento disponibilizado pela entidade patronal e o local de trabalho não possa ser verdadeiramente considerada tempo de trabalho, não deixa de ser tempo despendido para efeitos da prestação dos serviços objeto do contrato de trabalho. Além disso, nas circunstâncias específicas do presente caso, o tempo despendido na deslocação para o local de trabalho não depende de uma decisão dos trabalhadores, dada não só a localização do alojamento pago pela entidade patronal como também o afastamento geográfico do estaleiro.

106. Neste caso, a compensação do trabalhador por esse tempo mediante o pagamento de um abono específico que é (uma vez atingido o limite de uma hora por dia) proporcional ao tempo despendido na deslocação para o trabalho, afigura-se, à primeira vista, uma medida suscetível de contribuir genuinamente para a proteção social dos trabalhadores. No fundo, tal como acontece com a remuneração das horas extraordinárias, o pagamento de uma compensação pelo tempo de deslocação permite que os trabalhadores sejam compensados pelo tempo e dinheiro gastos na deslocação diária para o trabalho.

107. Contudo, à semelhança das ajudas de custo diárias fixas, a obrigação imposta de as empresas estrangeiras compensarem os trabalhadores por elas destacadas pelo tempo de deslocação parece possuir um efeito dissuasor sobre a prestação transnacional de serviços, em virtude dos custos adicionais que essa obrigação implica. Dito isto, a necessidade de exigir que as empresas estrangeiras paguem essa compensação está, no meu entender, intimamente ligada aos factos do caso em apreço. Se, por exemplo, devido ao afastamento geográfico do local de trabalho, todos os trabalhadores nacionais tivessem direito a tal compensação, dir-se-ia que o *não* pagamento dessa compensação aos trabalhadores destacados privaria estes trabalhadores da proteção mínima exigida pelo Estado-Membro de acolhimento. Porém, se assim não fosse e alguns trabalhadores nacionais não tivessem direito à referida compensação, não vislumbro qualquer razão que justificasse, da perspetiva da proteção social dos trabalhadores, a imposição sistemática de tal obrigação às empresas

66 — Segundo as convenções coletivas em causa, para além das condições mencionadas na nota 60 *supra*, está prevista a obrigação de pagar o montante integral das ajudas de custos diárias fixas. Nos termos do artigo 14.º-A, n.º 2, da convenção, as ajudas de custo diárias só são devidas quando a deslocação em serviço («työmatka») tem duração superior a 10 horas.

estrangeiras. Tal como as ajudas de custo diárias, entendo que a compensação pelo tempo de deslocação só poderá ser justificada e, conseqüentemente, considerada necessária da perspectiva da proteção social dos trabalhadores se um trabalhador nacional que preste o mesmo trabalho em condições similares tiver, em qualquer circunstância, direito ao pagamento desse abono.

108. Resumindo, considero que as ajudas de custo diárias fixas e a compensação pelo tempo de deslocação estão abrangidas pelo artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 96/71. Porém, uma vez que a imposição do pagamento desses abonos às empresas estrangeiras que destaquem trabalhadores é suscetível de tornar a prestação de serviços menos atrativa na medida em que implica despesas e encargos económicos adicionais, compete ao órgão jurisdicional de reenvio determinar se as convenções coletivas de aplicação geral em causa prosseguem o objetivo de proteção social dos trabalhadores e verificar se não ultrapassam o que é necessário para atingir esse objetivo.

109. Conforme procurei demonstrar nesta minha análise, é possível responder à questão dos elementos que poderão estar abrangidos pelo conceito de «remunerações salariais mínimas» em cada caso concreto, e relativamente a cada elemento da remuneração, tomando como ponto de partida a remuneração salarial correspondente à remuneração mínima fixada nas disposições relevantes aplicáveis no Estado-Membro de acolhimento e, no que respeita aos subsídios e abonos que dependem da situação pessoal do trabalhador, verificando se o seu pagamento é necessário para efeitos de proteção social dos trabalhadores.

4. Inclusão do alojamento e dos vales de refeição no cálculo do salário mínimo

110. No litígio perante o órgão jurisdicional de reenvio, a Elektrobudowa forneceu alojamento e vales de refeição aos trabalhadores destacados em causa⁶⁷. Por conseguinte, a questão que se coloca é a de saber como devem ser qualificados esses benefícios para determinar se os referidos trabalhadores receberam ou não *de facto* um salário igual ao salário mínimo fixado no Estado-Membro de acolhimento. Segundo o artigo 3.º, n.º 7, da Diretiva 96/71, considera-se que fazem parte do salário mínimo os subsídios e abonos inerentes ao destacamento que não tenham sido pagos a título de reembolso das despesas efetivamente efetuadas por força do destacamento, como as despesas de viagem, de alojamento ou de alimentação. No presente caso, estamos perante o reembolso de despesas efetivamente efetuadas em virtude do destacamento ou perante uma realidade distinta?

111. Mesmo que o artigo 3.º, n.º 7 seja interpretado literalmente, a resposta a esta questão afigura-se relativamente simples. Afinal, embora a entidade patronal não tenha reembolsado as despesas de alojamento e alimentação aos trabalhadores *a posteriori*, forneceu-lhes alojamento e vales de refeição durante o destacamento. Não obstante, poder-se-ia argumentar que esses benefícios constituem abonos «inerentes ao destacamento» e, como tal, devem ser tomados em consideração no cálculo do salário recebido pelos trabalhadores destacados para determinar se corresponde ou não ao salário mínimo aplicável no Estado-Membro de acolhimento. Porém, esta solução ajudaria, no meu entender, a contornar o objetivo do artigo 3.º, n.º 7, da Diretiva 96/71.

112. Esta disposição visa excluir a possibilidade de tomar em consideração, para efeitos de cálculo do salário mínimo, os benefícios relacionados com deslocação, alojamento e alimentação de modo a privar os trabalhadores em causa da contrapartida financeira do seu trabalho. Tal deve-se ao facto de esses benefícios estarem intrinsecamente ligados ao destacamento de trabalhadores. Naturalmente, poder-se-ia argumentar que particularmente os vales de refeição constituem um benefício adicional. Afinal, os trabalhadores destacados têm as mesmas despesas com a alimentação quando trabalham no seu Estado de origem. Contudo, os vales de refeição — ou, na terminologia da diretiva, as despesas de

67 — Resulta do despacho de reenvio que, de acordo com as convenções coletivas em questão, a Elektrobudowa é obrigada a pagar alojamento nos casos em que o trabalho seja executado num local diferente daquele onde os trabalhadores foram contratados. Contudo, os vales de refeição, que também podem ser utilizados para comprar alimentos em algumas lojas, estão previstos no contrato de trabalho.

alimentação — parecem, não obstante, necessários para compensar o facto de o custo de vida ser mais elevado no Estado-Membro de acolhimento. Perante este cenário, é indiscutível que a inclusão do alojamento e dos vales de refeição fornecidos pela entidade patronal no cálculo do salário mínimo reduziria, na prática, o nível salarial global dos trabalhadores destacados para um valor inferior ao mínimo aceite.

113. O acórdão Comissão/Alemanha é particularmente útil. Neste acórdão, o Tribunal de Justiça sustentou que, se a entidade patronal exigir ao trabalhador a prestação de trabalho em condições específicas, este deve ser compensado por essa prestação adicional sem que tal compensação seja tomada em consideração para efeitos de cálculo do salário mínimo⁶⁸. Esta ideia está igualmente patente no artigo 3.º, n.º 7, da Diretiva 96/71. Com efeito, se o facto de os referidos benefícios serem tomados em consideração alterar, em detrimento do trabalhador, o equilíbrio entre os serviços por ele prestados e a contrapartida recebida, esses benefícios não devem ser tomados em consideração na comparação do salário bruto recebido de facto pelos trabalhadores destacados com as remunerações salariais mínimas impostas pela legislação do Estado-Membro de acolhimento.

114. Por outras palavras, o alojamento e os vales de refeição fornecidos pela empresa que destacou os trabalhadores para o Estado-Membro de acolhimento devem ser equiparados ao reembolso das despesas efetivamente efetuadas por força do destacamento. Por conseguinte, não podem ser tomados em consideração nos cálculos efetuados para determinar se os trabalhadores destacados receberam um salário igual ao salário mínimo fixado no Estado-Membro de acolhimento.

5. Exceção de ordem pública do artigo 3.º, n.º 10, da Diretiva 96/71

115. Por último, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se os benefícios em questão⁶⁹ — caso não estejam abrangidos pelo núcleo de direitos imperativos estabelecido no artigo 3.º, n.º 1 — podem ser considerados matérias abrangidas pelo artigo 3.º, n.º 10, da Diretiva 96/71. Esta disposição permite que os Estados-Membros apliquem às empresas que destaquem trabalhadores para o seu território condições de trabalho e emprego relativas a matérias *que não as referidas no artigo 3.º, n.º 1*, na medida em que se trate de disposições de ordem pública.

116. Creio que a resposta a essa questão deve ser negativa.

117. Em primeiro lugar, chamo a atenção para o facto de, nos termos do artigo 3.º, n.º 10, da Diretiva 96/71, esta disposição só ser aplicável às condições de trabalho e emprego relativas a matérias *que não as referidas especificamente no artigo 3.º, n.º 1*, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), devendo essas condições ser aplicadas no respeito pelo Tratado⁷⁰. Em segundo lugar, resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que o artigo 3.º, n.º 10 — sendo uma «exceção a uma exceção» — deve ser interpretado restritivamente⁷¹.

118. Mais concretamente, para estarem abrangidas pela exceção de ordem pública, as disposições em causa devem ser consideradas cruciais para a proteção da ordem política, social ou económica do Estado-Membro em causa, ao ponto de ser exigido o seu cumprimento por qualquer pessoa que se encontre no território nacional desse Estado-Membro ou por qualquer relação jurídica nele

68 — V., sobre esta matéria, acórdão Comissão/Alemanha (EU:C:2005:220, n.ºs 39 e 40).

69 — Ou seja, remuneração por tarefa, compensação pelo tempo de deslocação e ajudas de custo diárias.

70 — V., neste sentido, acórdão Laval (EU:C:2007:809, n.º 82). V. também acórdão Rüffert (EU:C:2008:189, n.ºs 36 e 37), a propósito do ex-artigo 49.º CE.

71 — V. acórdão Comissão/Luxemburgo (EU:C:2008:350, n.º 3)1. No presente caso, a exceção, conforme formulada no artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 96/71, é uma exceção ao princípio da aplicação da legislação do Estado-Membro de origem.

localizada⁷². Por exemplo, as regras que proíbem o trabalho forçado merecerão, muito provavelmente, essa qualificação⁷³. Tendo especialmente em atenção a necessidade de interpretar o artigo 3.º, n.º 10 de modo a não comprometer a livre prestação de serviços, o Tribunal de Justiça salientou que as «disposições de ordem pública» devem ser interpretadas de modo a abrangerem apenas as regras imperativas que não admitem derrogação e que, pela sua natureza e objetivo, respondem a imperativos de interesse geral.

119. À luz desta interpretação, possivelmente muito restritiva, do artigo 3.º, n.º 10, da Diretiva 96/71, os elementos de remuneração mencionados pelo órgão jurisdicional de reenvio não cumprem o critério extremamente exigente estabelecido pelo Tribunal de Justiça na sua jurisprudência. Mais importante ainda, todos eles — conforme explicado anteriormente — estão abrangidos pelo artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da diretiva. Acresce que todos eles vão *além* do mínimo exigido pelas disposições legislativas e/ou convenções coletivas⁷⁴ e, nesse sentido, não podem ser considerados necessários por razões imperiosas de interesse geral.

IV — Conclusão

120. À luz das considerações precedentes, proponho que o Tribunal de Justiça responda às questões submetidas pelo Satakunnan käräjäoikeus nos seguintes termos:

- «1) Interpretando corretamente o artigo 14.º, n.º 2, do Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I), lido em conjugação com o artigo 3.º, n.º 1, da 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, a questão de saber se um trabalhador destacado pode ceder um crédito salarial face à sua entidade patronal a um sindicato no Estado-Membro de acolhimento deve ser apreciada à luz da lei aplicável ao crédito salarial em questão. Na medida em que esses créditos resultem das condições referidas no artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 96/71, é a lei do Estado-Membro para o qual os trabalhadores foram destacados que deve ser aplicada, tanto aos referidos créditos como à sua transmissibilidade.
- 2) Interpretando corretamente o artigo 3.º, n.º 1, alínea c) da Diretiva 96/71, lido à luz do artigo 56.º TFUE, o conceito de remunerações salariais mínimas poderá abranger a remuneração horária de base em função da categoria salarial, a remuneração garantida por tarefa, o subsídio de férias, as ajudas de custo diárias fixas e uma compensação pelo tempo de deslocação diária, de acordo com a definição destas condições de trabalho e emprego numa convenção coletiva declarada de aplicação geral na aceção do artigo 3.º, n.º 8, da Diretiva 96/71 e abrangida pelo Anexo da diretiva (ou, como pode ser o caso, noutros instrumentos relevantes). Porém:
 - o Estado-Membro de acolhimento não pode impor às empresas estrangeiras que destaquem trabalhadores para o seu território classificações salariais ou categorias salariais específicas que ultrapassem o mínimo expressamente previsto nessa convenção coletiva no Estado-Membro de acolhimento.
 - o Estado-Membro de acolhimento não pode impor às empresas estrangeiras que destaquem trabalhadores para o seu território a obrigação de pagarem ajudas de custo diárias fixas aos trabalhadores destacados durante todo o período de destacamento ou uma compensação

72 — V. acórdão Comissão/Luxemburgo (EU:C:2008:350, n.ºs 29 a 31 e jurisprudência aí referida). Conforme observou um comentador, a interpretação dada pelo Tribunal de Justiça ao artigo 3.º, n.º 10 no acórdão Comissão/Luxemburgo retira praticamente todo o efeito útil a esta disposição. V. Barnard, C., «The UK and Posted Workers: The Effect of *Commission v Luxembourg* on the Territorial Application of British Labour Law», 1(38) 2009 *Industrial Law Journal*, pp. 122 a 132, a p. 129.

73 — Acórdão Comissão/Luxemburgo (EU:C:2008:350, n.ºs 3 e 32).

74 — V. também, *mutatis mutandis*, o acórdão Laval (EU:C:2007:809, n.º 84).

pelo tempo de deslocação desses trabalhadores, caso o órgão jurisdicional de reenvio conclua que a imposição desses abonos às referidas empresas torna a prestação de serviços menos atrativa e o pagamento desses abonos ultrapasse o que é necessário para atingir o objetivo de proteção social dos trabalhadores.

- 3) Interpretando corretamente o artigo 3.º, n.º 7, da Diretiva 96/71, o alojamento pago e os vales de refeição distribuídos por uma empresa que destaca trabalhadores nas circunstâncias do presente caso devem ser equiparados ao reembolso de despesas efetivamente efetuadas por força do destacamento. Por conseguinte, não podem ser tomados em consideração nos cálculos efetuados para determinar se os trabalhadores destacados receberam um salário igual ao salário mínimo fixado no Estado-Membro de acolhimento.
- 4) Interpretando corretamente o artigo 3.º, n.º 10, da Diretiva 96/71, elementos de remuneração como a remuneração por tarefa, a compensação pelo tempo de deslocação e as ajudas de custo diárias previstas em convenções coletivas que foram declaradas de aplicação geral não podem ser consideradas condições de trabalho e emprego cujo respeito se imponha por razões imperiosas de interesse geral na aceção daquela disposição.»