

24.5.2018

A8-0319/39

**Alteração 39**

**Marita Ulvskog**

em nome da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

**Relatório**

**Elisabeth Morin-Chartier, Agnes Jongerius**

Destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços  
COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD)

**A8-0319/2017**

**Proposta de diretiva**

–

ALTERAÇÕES DO PARLAMENTO EUROPEU\*

à proposta da Comissão

-----

**DIRETIVA**  
**DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO**

**de**

**que altera a Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de  
uma prestação de serviços**

**(Texto relevante para efeitos do EEE)**

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o  
artigo 53.º, n.º 1, e o artigo 62.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu<sup>1</sup>,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário,

---

\* Alterações: o texto novo ou alterado é assinalado em itálico e a negrito; as supressões são indicadas pelo símbolo ■ .

<sup>1</sup> JO C de , p. .

Considerando o seguinte:

- (1) A liberdade de circulação de trabalhadores, a liberdade de estabelecimento e a liberdade de prestação de serviços são princípios fundamentais do mercado interno consagrados no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). A aplicação *e execução* destes princípios é reforçada pela União *e* visa garantir condições equitativas para as empresas e assegurar o respeito pelos direitos dos trabalhadores.
- (2) A liberdade de prestação de serviços inclui o direito de as empresas prestarem serviços noutro Estado-Membro, para onde podem destacar temporariamente os seus próprios trabalhadores a fim de nele prestarem os ditos serviços. *Nos termos do artigo 56.º do TFUE, são proibidas as restrições à livre prestação de serviços na União em relação aos nacionais dos Estados-Membros estabelecidos num Estado-Membro que não seja o do destinatário da prestação.*
- (3) Nos termos do artigo 3.º do *Tratado da União Europeia*, a União *tem por objetivo* promover a justiça e a proteção sociais. *Nos termos do artigo 9.º do TFUE, na definição e execução das suas políticas e ações*, a União *tem em conta as exigências relacionadas com a promoção de* um nível elevado de emprego, *a garantia de* uma proteção social adequada, *a luta contra* a exclusão social *e um nível elevado de educação, formação e proteção da saúde humana.*
- (4) *A fim de garantir a correta aplicação da presente diretiva, deverá ser reforçada a coordenação entre as autoridades e/ou organismos competentes dos Estados-Membros e a cooperação a nível europeu em matéria de luta contra a fraude relacionada com o destacamento de trabalhadores.*

- (5) Quase vinte anos após a sua adoção, *tornou-se* necessário avaliar se a Diretiva **96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho**<sup>2</sup> continua a assegurar o justo equilíbrio entre a necessidade de promover a liberdade de prestação de serviços e *de garantir condições equitativas* e a necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores destacados. *A fim de assegurar a aplicação uniforme das regras e de tomar medidas em prol de uma verdadeira convergência social, a par da revisão da Diretiva 96/71/CE, deverá também ser dada prioridade à aplicação e execução da Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho*<sup>3</sup>.
- (6) *É da maior importância dispor de dados suficientes e exatos no domínio do destacamento de trabalhadores, nomeadamente quanto ao número de trabalhadores destacados em setores laborais e Estados-Membros específicos. Os Estados-Membros e a Comissão deverão recolher e controlar esses dados.*

---

<sup>2</sup> *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 L 18 de 21.1.1997, p. 1).*

<sup>3</sup> *Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012 relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno ("Regulamento IMI") (JO L 159 de 28.5.2014, p. 11).*

(7) O princípio da igualdade de tratamento e a proibição de qualquer discriminação em razão da nacionalidade *estão* consagrados no direito da **União** desde os Tratados fundadores. O princípio da igualdade de remuneração é assegurado pelo direito derivado, não só entre homens e mulheres, mas também entre trabalhadores com contratos *a termo* e trabalhadores com contratos permanentes comparáveis, entre trabalhadores a tempo parcial e trabalhadores a tempo inteiro *e* entre trabalhadores temporários e trabalhadores comparáveis da empresa utilizadora. ***Inclui-se nestes princípios a proibição de quaisquer medidas que estabeleçam uma discriminação direta ou indireta em razão da nacionalidade. Ao aplicar estes princípios, é necessário ter em conta a jurisprudência pertinente do Tribunal de Justiça da União Europeia.***

**I**

(8) ***As autoridades nacionais competentes, em conformidade com a legislação e/ou práticas nacionais, deverão ter a possibilidade de se certificar de que as condições de alojamento dos trabalhadores destacados oferecidas quer direta quer indiretamente pelos empregadores estão em conformidade com as disposições nacionais pertinentes em vigor no Estado-Membro de acolhimento que se poderiam aplicar igualmente aos trabalhadores destacados.***

- (9) *Os trabalhadores destacados que são temporariamente enviados do seu local de trabalho habitual, no território do Estado-Membro onde se encontram destacados, para outro local de trabalho deverão receber pelo menos os mesmos subsídios e abonos ou reembolsos de despesas para cobertura das despesas de viagem, de alimentação e de alojamento que os trabalhadores longe do seu domicílio por motivos profissionais que se aplicam aos trabalhadores locais nesse Estado-Membro. O mesmo se deverá aplicar aos custos suportados por um trabalhador destacado que tenha de se deslocar de e para o seu local de trabalho habitual no Estado-Membro em cujo território está destacado. Deverá evitar-se o duplo pagamento de despesas de viagem, de alimentação e de alojamento.*
- (10) *O destacamento é por natureza temporário e o trabalhador destacado regressa habitualmente ao país de origem após a conclusão do trabalho para o qual foi destacado. No entanto, tendo em conta a longa duração de certos destacamentos, e reconhecendo a ligação entre o mercado de trabalho do país de acolhimento e os trabalhadores destacados por períodos tão longos, é necessário estabelecer que, em caso de destacamento de duração superior a 12 meses, os países de acolhimento deverão assegurar que as empresas que destacam trabalhadores para o seu território garantem um conjunto de condições suplementares obrigatoriamente aplicáveis aos trabalhadores no Estado-Membro em que o trabalho é realizado. **Esse período deverá ser prorrogado mediante notificação fundamentada do prestador de serviço.***

- (11) *É necessário assegurar uma maior proteção dos trabalhadores, a fim de salvaguardar a liberdade de prestação de serviços numa base equitativa, tanto a curto como a longo prazo, nomeadamente prevenindo a violação dos direitos garantidos pelos Tratados. Porém, as regras que asseguram essa proteção dos trabalhadores não podem afetar o direito de as empresas que destacam trabalhadores para o território de outro Estado-Membro invocarem a liberdade de prestação de serviços* ■ *também nos casos em que o destacamento seja superior a* ■ *12 meses. Qualquer disposição aplicável aos trabalhadores destacados por um período superior a 12 meses deve portanto ser compatível com a referida liberdade. É jurisprudência constante que as restrições à livre prestação de serviços só são admissíveis se se justificarem por razões imperiosas de interesse geral e se forem proporcionadas e necessárias.*
- (12) *O conjunto de condições suplementares que devem ser garantidas pela empresa que destaca trabalhadores para outro Estado-Membro deverá abranger igualmente os trabalhadores que são destacados para substituir outros trabalhadores destacados, a fim de garantir que tais substituições não sejam utilizadas para contornar as regras que de outro modo seriam aplicáveis.*
- (13) *Tal como acontece com a Diretiva 96/71/CE, a presente diretiva não deverá obstar à aplicação do Regulamento (CE) n.º 883/2004<sup>4</sup> e do Regulamento (CE) n.º 987/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>5</sup>.*

---

<sup>4</sup> *Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social (JO L 166 de 30.4.2004, p. 1).*

<sup>5</sup> *Regulamento (CE) n.º 987/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de setembro de 2009, que estabelece as modalidades de aplicação do Regulamento (CE) n.º 883/2004 relativo à coordenação dos sistemas de segurança social (JO L 284 de 30.10.2009, p. 1).*

- (14) Devido à natureza fortemente móvel do trabalho nos transportes rodoviários internacionais, a aplicação *da presente diretiva neste setor* suscita problemas e dificuldades específicos de natureza jurídica ■ , *que devem* ser abordados através de *regras específicas para o transporte rodoviário que reforcem também a luta contra a fraude e os abusos, no quadro do pacote relativo à mobilidade.*
- (15) Num mercado interno *verdadeiramente integrado e* competitivo, os prestadores de serviços concorrem entre si ■ com base em ■ fatores como a produtividade ■ , a eficiência, *os níveis de ensino e de qualificações dos trabalhadores e* a qualidade e inovação dos seus bens e serviços.
- (16) É da competência dos Estados-Membros definir regras em matéria de remuneração, em conformidade com a legislação *e/ou práticas nacionais.* ■ *O processo de fixação dos salários é da competência exclusiva dos Estados-Membros e dos parceiros sociais. Deverá ter-se especial atenção para que não haja interferências nos sistemas nacionais de fixação de salários nem na liberdade das partes envolvidas.*



(17) *Ao comparar a remuneração paga ao trabalhador destacado e a remuneração devida em conformidade com a legislação e/ou práticas do Estado-Membro em cujo território o trabalhador está destacado, deverá ter-se em conta o montante bruto da remuneração. Deverão ser comparados os montantes brutos totais da remuneração, em vez dos elementos individuais de remuneração tornados obrigatórios conforme previsto no artigo 3.º, n.º 1. A fim de garantir a transparência e assistir as autoridades competentes na realização de verificações e controlos, é, no entanto, necessário que os elementos que fazem parte da remuneração possam ser identificados de forma suficientemente detalhada, de acordo com a legislação e as práticas nacionais do Estado-Membro de origem. Tal como previsto no artigo 3.º, n.º 7, da Diretiva 96/71/CE, deverá considerar-se que fazem parte da remuneração os subsídios e abonos inerentes ao destacamento. Por conseguinte, para efetuar a comparação, esses subsídios e abonos deverão ser tidos em conta, salvo se disserem respeito a despesas efetivamente efetuadas por força do destacamento, como as despesas de viagem, de alimentação ou de alojamento.*

(18) *Os subsídios e abonos inerentes ao destacamento servem muitas vezes várias finalidades. Na medida em que a sua finalidade seja o reembolso das despesas efetuadas por força do destacamento, como as despesas de viagem, de alimentação ou de alojamento, a Diretiva 96/71/CE estabelece que não podem considerar-se parte da remuneração. Cabe aos Estados-Membros, em conformidade com a legislação e/ou práticas nacionais, definir regras em matéria de remuneração dessas despesas. O empregador deverá reembolsar essas despesas aos trabalhadores destacados em conformidade com a legislação e/ou práticas nacionais aplicáveis à relação de trabalho.*

*Tendo em conta a importância dos subsídios e abonos inerentes ao destacamento, haverá que evitar incertezas quanto às partes dos subsídios e abonos inerentes ao destacamento que são afetadas ao reembolso de despesas. Deverá considerar-se que esses subsídios e abonos são pagos a título de reembolso de despesas, salvo se as condições que resultem de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas, de convenções coletivas ou de acordos contratuais aplicáveis à relação de trabalho definirem as partes dos subsídios e abonos que são afetadas ao reembolso de despesas.*

- (19) Os elementos de remuneração *e outras condições de trabalho e de emprego* regidos pela legislação nacional ou pelas convenções coletivas **■ a que se refere o artigo 3.º, n.º 8,** deverão ser claros e transparentes para todos os prestadores de serviços *e trabalhadores destacados. Para além dos requisitos previstos no artigo 5.º da Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho,* justifica-se, pois, que se imponha aos Estados-Membros a obrigação de publicarem os elementos constitutivos da remuneração *e o conjunto de condições suplementares nos termos do artigo 3.º, n.º 1-A,* no sítio web único previsto no artigo 5.º da diretiva *2014/67/UE, uma vez que a transparência e o acesso à informação são essenciais para a segurança jurídica e para a aplicação da lei. Cada Estado-Membro deverá assegurar a exatidão das informações contidas no seu sítio web e a atualização regular deste. As sanções impostas a um prestador de serviços por incumprimento das condições de trabalho e de emprego a garantir aos trabalhadores destacados deverão ser determinadas de forma proporcionada, tendo em conta, em especial, se as informações constantes do sítio Web único a nível nacional sobre as condições de trabalho e de emprego são ou não prestadas em conformidade com o artigo 5.º da Diretiva 2014/67/UE, no respeito pela autonomia dos parceiros sociais.*

- I**
- (20) *A Diretiva 2014/67/UE prevê várias disposições para assegurar a aplicação das regras relativas ao destacamento de trabalhadores e o respeito das mesmas por todos os prestadores de serviços. O artigo 4.º da Diretiva 2014/67/UE refere alguns elementos que podem ser tidos em conta na avaliação global das situações específicas a fim de identificar as situações de verdadeiro destacamento e prevenir abusos e evasões.*
- (21) *Antes do início do destacamento, os empregadores deverão tomar medidas adequadas para fornecer informações essenciais sobre as condições de trabalho e de emprego, nos termos da Diretiva 91/533/CEE<sup>6</sup>, no que respeita ao destacamento.*
- (22) *A presente diretiva estabelece um quadro equilibrado no que respeita à liberdade de prestação de serviços e à proteção dos trabalhadores destacados, que se caracteriza pela não discriminação, pela transparência e pela proporcionalidade, sem deixar de respeitar a diversidade das relações laborais nacionais. A presente diretiva não obsta à aplicação de condições de emprego e trabalho mais favoráveis aos trabalhadores destacados.*
- (23) *Com vista a combater os abusos em situações de subcontratação e no intuito de proteger os direitos dos trabalhadores destacados, os Estados-Membros deverão tomar medidas adequadas nos termos do artigo 12.º da Diretiva 2014/67/UE para garantir a responsabilidade na subcontratação.*

---

<sup>6</sup> *Diretiva 91/533/CEE do Conselho, de 14 de outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho (JO L 288 de 18.10.91, p. 32).*

- (24) *No contexto da luta contra a fraude relacionada com o destacamento, a Plataforma europeia para reforçar a cooperação no combate ao trabalho não declarado<sup>7</sup> criada pela Decisão (UE) 2016/344 deverá, no âmbito do seu mandato, participar na inspeção e avaliação dos casos de fraude, melhorar a implementação e a eficácia da cooperação administrativa entre Estados-Membros, desenvolver mecanismos de alerta e prestar assistência e apoio ao reforço da cooperação administrativa e à troca de informações entre os gabinetes de ligação. Para o efeito, a plataforma deverá trabalhar em estreita cooperação com o Comité de Peritos sobre o Destacamento de Trabalhadores.*
- (25) *O carácter transnacional de certas situações de fraude ou abusos relacionadas com o destacamento justifica medidas concretas destinadas a reforçar a dimensão transnacional das inspeções, inquéritos e troca de informações entre as autoridades competentes dos Estados-Membros em causa. Para o efeito, no quadro da cooperação administrativa prevista na Diretiva 96/71 e na Diretiva 2014/67/UE, nomeadamente no artigo 7.º, n.º 4, as autoridades nacionais competentes deverão dispor dos meios necessários para emitir alertas em situações deste tipo e para trocar informações com o objetivo de prevenir e combater a fraude e os abusos.*

---

<sup>7</sup> *Decisão (UE) 2016/344 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 9 de março de 2016, que cria uma Plataforma europeia para reforçar a cooperação no combate ao trabalho não declarado (JO L 65 de 11.3.2016, p. 12).*

(26) A Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>8</sup> relativa ao trabalho temporário dá expressão ao princípio segundo o qual as condições fundamentais de trabalho e de emprego aplicáveis aos trabalhadores temporários deverão ser, no mínimo, as que seriam aplicáveis a esses trabalhadores se tivessem sido recrutados pela empresa utilizadora para ocupar o mesmo posto de trabalho. *Esse princípio deverá igualmente aplicar-se aos trabalhadores destacados para outro Estado-Membro por agências de trabalho temporário. Caso esse princípio seja aplicável, a empresa utilizadora deverá informar a agência de trabalho temporário das condições de trabalho e de remuneração que aplica aos seus trabalhadores. Os Estados-Membros podem, em determinadas condições, prever derrogações do princípio da igualdade de tratamento/igualdade de remuneração nos termos do artigo 5.º, n.º 2, e do artigo 5.º, n.º 3, da diretiva relativa ao trabalho temporário. Quando for aplicável tal derrogação, a agência de trabalho temporário não necessita das informações relativas às condições de trabalho da empresa utilizadora, não devendo, portanto, aplicar-se a obrigação de informação.*

*A experiência tem demonstrado que os trabalhadores que foram colocados à disposição de uma empresa utilizadora por uma agência de trabalho temporário são por vezes enviados para outro Estado-Membro no contexto de uma prestação de serviços. Deverá ser assegurada a proteção desses trabalhadores. Os Estados-Membros deverão assegurar que a empresa utilizadora informa a agência de trabalho temporário sobre os trabalhadores destacados que trabalham temporariamente num Estado-Membro que não o Estado-Membro para o qual foram destacados, a fim de permitir que o empregador aplique, se for caso disso, as condições de trabalho e de emprego que sejam mais favoráveis ao trabalhador destacado.*

---

<sup>8</sup> *Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário (JO L 327 de 5.12.2008, p. 9).*

(27) De acordo com a declaração política conjunta dos Estados-Membros e da Comissão, de 28 de setembro de 2011, sobre os documentos explicativos<sup>9</sup>, os Estados-Membros assumiram o compromisso de fazer acompanhar a notificação das suas medidas de transposição, nos casos em que tal se justifique, de um ou mais documentos que expliquem a relação entre os componentes de uma diretiva e as partes correspondentes dos instrumentos nacionais de transposição. Em relação à presente diretiva, o legislador considera que a transmissão desses documentos se justifica,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

---

<sup>9</sup> JO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

Artigo 1.º  
Alterações à Diretiva 96/71/CE

A Diretiva 96/71/CE é alterada do seguinte modo:

**1) O artigo 1.º é alterado do seguinte modo:**

**a) O título passa a ter a seguinte redação: "Objeto e âmbito de aplicação"**

**■**

**b) Ao artigo 1.º é aditado um novo número 1-A:**

*A presente diretiva assegura a proteção dos trabalhadores destacados durante a sua missão de destacamento no que respeita à livre prestação de serviços, estabelecendo disposições obrigatórias relativas às condições de trabalho e à proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores que devem ser respeitadas.*

**c) No artigo 1, n.º 3, a alínea c), passa a ter a seguinte redação:**

*"c) Destacar, na qualidade de empresa de trabalho temporário ou de agência de colocação, um trabalhador para uma empresa utilizadora estabelecida no território de um Estado-Membro ou que nele exerça a sua atividade, desde que durante o período de destacamento exista uma relação de trabalho entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou a agência de colocação."*



d) *No artigo 1.º, n.º 3, são inseridos os seguintes parágrafos após a alínea c):*

*Quando um trabalhador que tenha sido posto à disposição de uma empresa utilizadora por uma empresa de trabalho temporário ou por uma agência de colocação deva realizar um trabalho no âmbito de uma prestação de serviços transnacional na aceção do artigo 1.º, n.º 3, alíneas a) a c), assegurada pela empresa utilizadora num Estado-Membro diferente daquele onde esse trabalhador normalmente trabalha, quer para a empresa de trabalho temporário, para a agência de colocação ou para a empresa utilizadora, o trabalhador é considerado destacado nesse Estado-Membro pela empresa de trabalho temporário ou pela agência de colocação com a qual o trabalhador tem uma relação de trabalho. A empresa de trabalho temporário ou a agência de colocação são consideradas uma empresa na aceção do artigo 1.º, n.º 1, e cumprem integralmente as disposições pertinentes da presente diretiva e da Diretiva 2014/67/UE.*

*A empresa utilizadora informa atempadamente a empresa de trabalho temporário ou a agência de colocação que tenham posto o trabalhador à disposição, antes do início do trabalho a que se refere o segundo parágrafo do artigo 1.º, n.º 3.*

e) *Ao artigo 1.º é aditado o seguinte n.º 5:*

*"A presente diretiva em nada prejudica o exercício dos direitos fundamentais reconhecidos pelos Estados-Membros e a nível da União, incluindo o direito ou a liberdade de greve ou de desencadear outras ações abrangidas pelos sistemas de relações laborais específicos dos Estados-Membros, em conformidade com a legislação e/ou práticas nacionais. Também não prejudica o direito de negociar, celebrar e aplicar convenções coletivas e o direito de ação coletiva, em conformidade com a legislação e/ou práticas nacionais."*

2) O artigo 3.º é alterado do seguinte modo:

a) O n.º 1 passa a ter a seguinte redação:

■ Os Estados-Membros tomarão providências, *independentemente da lei aplicável* à relação de trabalho, *para que* as empresas referidas no artigo 1.º, n.º 1, garantam aos trabalhadores *que estão* destacados no seu território, *numa base de igualdade de tratamento*, as condições de trabalho e de emprego relativas às matérias a seguir enumeradas e que, no território do Estado-Membro onde o trabalho for realizado, sejam fixadas:

- por disposições legislativas, regulamentares ou administrativas e/ou
  - por convenções coletivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral *ou que sejam aplicáveis em conformidade com o artigo 3.º, n.º 8*.
- a) períodos máximos de trabalho e períodos mínimos de descanso;
  - b) duração mínima das férias anuais remuneradas;
  - c) remuneração, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias; a presente alínea não se aplica aos regimes profissionais complementares de pensões;
  - d) condições de disponibilização dos trabalhadores, nomeadamente por agências de trabalho temporário;

- e) saúde, segurança e higiene no local de trabalho;
- f) medidas de proteção aplicáveis às condições de trabalho e de emprego das mulheres grávidas e das puérperas, das crianças e dos jovens;
- g) igualdade de tratamento entre homens e mulheres, bem como outras disposições em matéria de não discriminação.
- h) condições de alojamento dos trabalhadores quando o empregador disponibiliza alojamento aos trabalhadores afastados do seu local de trabalho habitual;***
- i) subsídios e abonos ou reembolsos de despesas para cobrir as despesas de viagem, de alimentação e de alojamento para os trabalhadores longe do seu domicílio por motivos profissionais; a presente alínea é aplicável exclusivamente aos custos de viagem, de alimentação e de alojamento suportados por um trabalhador destacado que tenha de se deslocar-se de e para o seu local de trabalho habitual no Estado-Membro em cujo território está destacado, ou que seja enviado temporariamente pelo seu empregador desse local de trabalho para outro local de trabalho.***

Para *efeitos* da presente diretiva, *o conceito de "remuneração" é determinado pela legislação e/ou práticas nacionais do Estado-Membro em cujo território o trabalhador se encontra destacado* e abrange todos os elementos de remuneração tornados obrigatórios por disposições nacionais legislativas, regulamentares ou administrativas, por convenções coletivas ou decisões arbitrais que tenham sido declaradas de aplicação geral *nesse Estado-Membro* ■ *ou sejam aplicáveis em conformidade com o artigo 3.º, n.º 8.*

*Sem prejuízo do artigo 5.º da Diretiva 2014/67/UE*, os Estados-Membros publicam, *em conformidade com a legislação e/ou práticas nacionais, sem demora injustificada e de forma transparente*, no sítio Web oficial único a nível nacional referido *nesse artigo*, informações sobre os elementos constitutivos da remuneração em conformidade com a alínea c) *do presente número, e todas as condições de trabalho e de emprego, em conformidade com o artigo 3.º, n.º 1-A.*

*Os Estados-Membros asseguram que as informações fornecidas no sítio Web oficial único a nível nacional são corretas e atualizadas. A Comissão publica no seu sítio Web os endereços dos sítios Web oficiais únicos a nível nacional.*

*Caso as informações constantes do sítio Web oficial único a nível nacional não indiquem, em conformidade com o artigo 5.º da Diretiva 2014/67/UE, quais as condições de trabalho e de emprego a aplicar, esta circunstância é tomada em consideração, em conformidade com a legislação e/ou práticas nacionais, para determinar as sanções a aplicar em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva, na medida do necessário para assegurar a respetiva proporcionalidade.*

b) *Ao artigo 3.º é aditado o número seguinte:*

**I**

*"1-A. Quando a duração efetiva do destacamento for superior a 12 meses, os Estados-Membros asseguram que, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, as empresas a que se refere o artigo 1.º, n.º 1, garantam aos trabalhadores destacados no seu território, numa base de igualdade de tratamento, para além das condições de trabalho e de emprego referidas no n.º 1 do presente artigo, todas as condições de trabalho e de emprego aplicáveis que sejam fixadas no território do Estado-Membro onde o trabalho for realizado:*

- a) Por disposições legislativas, regulamentares ou administrativas e/ou*
- b) Por convenções coletivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral ou que sejam aplicáveis em conformidade com o artigo 3.º, n.º 8.*

*O primeiro parágrafo do presente número não se aplica às seguintes matérias:*

- a) Procedimentos, formalidades e condições de celebração e rescisão do contrato de trabalho, incluindo cláusulas de não concorrência;*
- b) Regimes profissionais complementares de pensões.*

*O Estado-Membro em que o serviço é prestado prorroga até 18 meses, com base numa notificação fundamentada de um prestador de serviços, o período antes do qual é aplicável o disposto no presente número.*

*Se a empresa referida no artigo 1.º, n.º 1, substituir um trabalhador destacado por outro trabalhador destacado que efetue o mesmo trabalho no mesmo local, a duração do destacamento corresponde, para efeitos do presente número, à duração acumulada dos períodos de destacamento dos trabalhadores em causa.*

*Para efeitos do presente artigo, o conceito de "o mesmo trabalho no mesmo local" é determinado em função nomeadamente da natureza do serviço a prestar, do trabalho a ser realizado e, sempre que aplicável, do(s) endereço(s) do local de trabalho."*

c) É aditado o seguinte número:

"1-B. Os Estados-Membros estabelecem que as empresas referidas no artigo 1.º, n.º 3, *alínea c)*, garantam aos trabalhadores destacados as condições de trabalho e de emprego aplicáveis, nos termos do *artigo 5.º da Diretiva 2008/104/CE*, aos trabalhadores disponibilizados por agências de trabalho temporário estabelecidas no Estado-Membro onde é realizado o trabalho.

*A empresa utilizadora informa as empresas referidas no artigo 1.º, n.º 3, alínea c), das condições que aplica no que diz respeito às condições de trabalho e de remuneração, na medida prevista pelo primeiro parágrafo do presente n.º."*

d) O n.º 7 passa a ter a seguinte redação:

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

*Considera-se que fazem parte da remuneração os subsídios e abonos inerentes ao destacamento que não tenham sido pagos a título de reembolso das despesas efetivamente suportadas por força do destacamento, como as despesas de viagem, de alimentação e de alojamento. Sem prejuízo do n.º 1, alínea h), o empregador reembolsa essas despesas aos trabalhadores em conformidade com a legislação e/ou práticas nacionais aplicáveis à relação de trabalho do trabalhador destacado.*

*Caso as condições de trabalho e de emprego aplicáveis à relação de trabalho não permitam determinar se os elementos dos subsídios e abonos inerentes ao destacamento são pagos a título de reembolso de despesas ou fazem parte da remuneração nem permitam identificar, nesse caso, quais os elementos que são pagos de uma forma ou de outra, então a totalidade dos subsídios e abonos é considerada como tendo sido paga a título de*

*reembolso das despesas efetivamente suportadas por força do  
destacamento.*



e) *No artigo 3.º, n.º 8, segundo parágrafo, é aditada a expressão "ou acrescentando-se a esse sistema", passando a ter a seguinte redação:*

*Na ausência de um sistema de declaração de aplicação geral de convenções coletivas ou de decisões arbitrais na aceção do primeiro parágrafo, ou acrescentando-se a esse sistema, os Estados-Membros podem, se assim o entenderem, tomar por base:*

*– as convenções coletivas ou decisões arbitrais que produzam um efeito geral sobre todas as empresas semelhantes pertencentes ao setor ou à profissão em causa e que sejam abrangidas pelo seu âmbito de aplicação territorial e/ou*

*– as convenções coletivas celebradas pelas organizações de parceiros sociais mais representativas no plano nacional e aplicadas em todo o território nacional,*

*desde que a sua aplicação às empresas referidas no artigo 1.º, n.º 1, garanta, quanto às matérias enumeradas no n.º 1, primeiro parágrafo, do presente artigo, a igualdade de tratamento entre essas empresas e as outras empresas referidas no presente parágrafo que se encontrem em situação idêntica.*

f) O n.º 9 passa a ter a seguinte redação:

*Os Estados-Membros podem prever que as empresas referidas no artigo 1.º, n.º 1, garantam aos trabalhadores a que se refere o artigo 1.º, n.º 3, alínea c), o benefício das condições de trabalho e de emprego, para além daquelas referidas no artigo 3.º, n.º 1-B, aplicáveis aos trabalhadores temporários no Estado-Membro onde é realizado o trabalho."*

g) *O n.º 10 passa a ter a seguinte redação:*

*A presente diretiva não obsta a que, no respeito pelo Tratado, os Estados-Membros imponham às empresas nacionais e de outros Estados, numa base de igualdade de tratamento, condições de trabalho e de emprego relativas a matérias que não as referidas no n.º 1, primeiro parágrafo, na medida em que se trate de disposições de ordem pública."*

3) *No artigo 4.º, n.º 2, o primeiro parágrafo passa a ter a seguinte redação:*

*Os Estados-Membros devem prever uma cooperação entre as administrações públicas que, segundo a legislação nacional, sejam competentes para a inspeção das condições de trabalho e emprego referidas no artigo 3.º, inclusive a nível da União. Essa cooperação consistirá especialmente na resposta a pedidos fundamentados de informações dessas administrações públicas, relativos à disponibilização transnacional de trabalhadores, e no combate a abusos manifestos ou casos de atividades presumivelmente ilegais, tais como casos transnacionais de trabalho não declarado e de falso trabalho por conta própria relacionados com o destacamento de trabalhadores.*

*Se o gabinete de ligação ou a autoridade competente do Estado-Membro a partir do qual o trabalhador é destacado não possuir as informações solicitadas pela autoridade competente do Estado-Membro de acolhimento, solicita essas informações junto de outras autoridades ou organismos. No caso de atrasos persistentes no fornecimento de informações ao Estado-Membro de acolhimento, a Comissão é informada e toma as medidas adequadas.*

4) *O artigo 5.º passa a ter a seguinte redação:*

*O Estado-Membro de acolhimento e o Estado-Membro a partir do qual o trabalhador é destacado são responsáveis pelo acompanhamento, controlo e aplicação das obrigações previstas na presente diretiva e na Diretiva 2014/67/CE e tomam as medidas adequadas em caso de não cumprimento da presente diretiva. As sanções previstas devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas.*

*Os Estados-Membros asseguram especialmente que os trabalhadores e/ou os representantes dos trabalhadores disponham de procedimentos adequados para garantir o cumprimento das obrigações previstas na presente diretiva.*

*Se, na sequência de uma avaliação global efetuada por um Estado-Membro nos termos do artigo 4.º da Diretiva 2014/67/UE, se apurar que uma empresa dá abusiva ou fraudulentamente a impressão de que a situação de um trabalhador é abrangida pelo âmbito de aplicação da Diretiva 96/71/CE, o Estado-Membro em causa assegura que o trabalhador beneficie da legislação e dos acordos coletivos aplicáveis.*

*Os Estados-Membros asseguram que o presente artigo não conduza a uma situação em que o trabalhador em causa fique sujeito a condições menos favoráveis que as aplicáveis aos trabalhadores destacados.*

5) O primeiro parágrafo do anexo é alterado do seguinte modo:

As atividades a que se refere o artigo 3.º abrangem todas as atividades no domínio da construção que visem a realização, reparação, manutenção, alteração ou eliminação de construções e, nomeadamente, os seguintes trabalhos:

## Artigo 2.º

1. Os Estados-Membros ***adotam e publicam, até dois anos após a entrada em vigor da presente diretiva,*** as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva. Os Estados-Membros comunicam ***imediatamente à Comissão o texto dessas disposições.***

***Os Estados-Membros aplicam essas medidas a partir de dois anos após a entrada em vigor da presente diretiva. Até essa data, a Diretiva 96/71/CE continua a ser aplicável na sua redação anterior às alterações introduzidas pela presente diretiva.***

As ***medidas*** adotadas pelos Estados-Membros devem fazer referência à presente diretiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades da referência são estabelecidas pelos Estados-Membros.

2. ***A presente diretiva é aplicável ao setor do transporte rodoviário a partir da data de aplicação do ato legislativo que altera a Diretiva 2006/22/CE no que diz respeito aos requisitos de execução e estabelece regras específicas no que se refere à Diretiva 96/71/CE e à Diretiva 2014/67/UE para o destacamento de condutores do setor do transporte rodoviário.***

3. Os Estados-Membros comunicam à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adotarem no domínio abrangido pela presente diretiva.

4. *A Comissão procede à apreciação da aplicação e execução da presente diretiva. Cinco anos após a entrada em vigor da presente diretiva, a Comissão apresenta um relatório sobre a aplicação e execução da presente diretiva ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu e propõe, se for caso disso, as alterações à presente diretiva que considerar necessárias.*

*Esse relatório avalia se são necessárias novas medidas para assegurar condições de concorrência equitativas e proteger os trabalhadores:*

1. *em caso de subcontratação;*
2. *à luz do artigo 2.º, n.º 2, tendo em conta a evolução no que respeita ao ato legislativo que altera a Diretiva 2006/22/CE e estabelece regras específicas no que se refere à Diretiva 96/71/CE e à Diretiva 2014/67/CE para o destacamento de condutores do setor do transporte rodoviário.*

Artigo 3.º

A presente diretiva entra em vigor no [vigésimo] dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.

Artigo 4.º

Os destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em Estrasburgo, em

*Pelo Parlamento Europeu*

*O Presidente*

*Pelo Conselho*

*O Presidente*

---

Or. en