



---

*Documento de sessão*

---

4.6.2018

cor01

## **RETIFICAÇÃO**

da posição do Parlamento Europeu aprovada em primeira leitura, em 29 de maio de 2018, tendo em vista a adoção da Diretiva (UE) 2018/... do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços

P8\_TA-PROV(2018)0213  
(COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD))

---

Ao abrigo do artigo 231.º do Regimento do Parlamento Europeu, a posição acima referida é retificada como se segue:

### **DIRETIVA (UE) 2018/... 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>,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões<sup>2</sup>,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário<sup>3</sup>,

---

<sup>1</sup> JO C 75 de 10.3.2017, p. 81.

<sup>2</sup> JO C 185 de 9.6.2017, p. 75.

<sup>3</sup> Posição do Parlamento Europeu de 29 de maio de 2018 (ainda não publicada no Jornal Oficial) e decisão do Conselho de ...

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* desses princípios é reforçada pela União *e* visam 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 no território de outro Estado-Membro e de destacarem temporariamente os seus próprios trabalhadores para o território desse outro Estado-Membro para esse fim. *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 *promove* 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) Mais de vinte anos após a sua adoção, *tornou-se* necessário avaliar se a Diretiva **96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho**<sup>1</sup> continua a assegurar o justo equilíbrio entre, por um lado, a necessidade de promover a liberdade de prestação de serviços e *garantir condições equitativas* e, por outro, a necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores destacados. *A fim de assegurar a aplicação uniforme das regras e de alcançar uma verdadeira convergência social, a par da revisão da Diretiva 96/71/CE, deverá ser dada prioridade à aplicação e execução da Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho*<sup>2</sup>.
- (5) *É da maior importância dispor de dados estatísticos suficientes e exatos no domínio do destacamento de trabalhadores, nomeadamente quanto ao número de trabalhadores destacados em setores laborais específicos e por Estado-Membro. Os Estados-Membros e a Comissão deverão recolher e controlar esses dados.*

---

<sup>1</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>2</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).*

- (6) 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. A aplicação do princípio da igualdade de remuneração é assegurada pelo direito derivado, não só entre homens e mulheres, mas também entre trabalhadores com contrato *a termo* e trabalhadores com contrato por tempo indeterminado comparáveis, entre trabalhadores a tempo parcial e trabalhadores a tempo inteiro e entre trabalhadores temporários e trabalhadores comparáveis da empresa utilizadora. *Inclui-se nesses princípios a proibição de quaisquer medidas que estabeleçam uma discriminação direta ou indireta em razão da nacionalidade. Ao aplicar estes princípios, é necessário tomar em consideração a jurisprudência aplicável do Tribunal de Justiça da União Europeia.*

## I

- (7) *As autoridades e organismos competentes, em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais, deverão poder verificar se as condições de alojamento dos trabalhadores destacados, direta ou indiretamente disponibilizadas pelo empregador, cumprem as regras nacionais do Estado-Membro em cujo território os trabalhadores estão destacados ("Estado-Membro de acolhimento") que também se apliquem a trabalhadores destacados.*

- (8) *Os trabalhadores destacados que são temporariamente enviados do seu local de trabalho habitual, no Estado-Membro de acolhimento, 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 dos trabalhadores longe do domicílio por motivos profissionais que se aplicam aos trabalhadores locais nesse Estado-Membro. O mesmo se deverá aplicar no que diz respeito às despesas efetuadas pelos trabalhadores destacados que tenham de se deslocar de e para o seu local de trabalho habitual, no Estado-Membro de acolhimento. Deverá evitar-se o duplo pagamento de despesas de viagem, de alimentação e de alojamento.*
- (9) *O destacamento é por natureza temporário. Os trabalhadores destacados regressam habitualmente ao Estado-Membro a partir do qual foram destacados após a conclusão do trabalho para o qual foram destacados. No entanto, tendo em conta a longa duração de alguns destacamentos e reconhecendo a ligação entre o mercado de trabalho do Estado-Membro de acolhimento e os trabalhadores destacados por períodos tão longos, em caso de destacamento por períodos superiores a 12 meses, os Estados-Membros de acolhimento deverão assegurar que as empresas que destacam trabalhadores para o seu território lhes garantam um conjunto suplementar de condições de trabalho e emprego obrigatoriamente aplicáveis aos trabalhadores no Estado-Membro onde o trabalho é executado. **Esse período deverá ser prolongado se o prestador de serviço apresentar uma notificação fundamentada.***

- (10) *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* ■ *incluindo nos casos em que o período de um destacamento seja superior a* ■ *12 meses ou, nos casos aplicáveis, a 18 meses. Qualquer disposição aplicável a trabalhadores destacados por um período superior a 12 meses ou, nos casos aplicáveis, a 18 meses, tem, portanto, que ser compatível com a referida liberdade.* De acordo com a jurisprudência constante, as restrições à livre prestação de serviços só são permitidas se se justificarem por razões imperiosas de interesse geral e se forem proporcionadas e necessárias.
- (11) *Caso o período de um destacamento seja superior a 12 meses ou, nos casos aplicáveis, a 18 meses, o conjunto suplementar de condições de trabalho e emprego que deve ser garantido pela empresa que destaca trabalhadores para o território de outro Estado-Membro deverá abranger igualmente os trabalhadores que são destacados para substituir outros trabalhadores destacados que exerçam a mesma tarefa no mesmo local, a fim de assegurar que tais substituições não sejam utilizadas para contornar as regras que de outro modo seriam aplicáveis.*

- (12) A Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>1</sup> dá expressão ao princípio segundo o qual as condições fundamentais de trabalho e 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 temporários destacados para o território de outro Estado-Membro. Caso esse princípio seja aplicável, a empresa utilizadora deverá informar a empresa de trabalho temporário das condições de trabalho e de remuneração que aplica aos seus trabalhadores. Os Estados-Membros podem, em determinadas condições, derrogar os princípios da igualdade de tratamento e da igualdade de remuneração nos termos do artigo 5.º, n.º 2, e do artigo 5.º, n.º 3, da Diretiva 2008/104/CE. Caso essa derrogação seja aplicável, a empresa de trabalho temporário não necessita das informações relativas às condições de trabalho da empresa utilizadora, não devendo, portanto, aplicar-se a obrigação de informação.*
- (13) *A experiência tem demonstrado que os trabalhadores postos à disposição de uma empresa utilizadora por uma empresa de trabalho temporário ou uma agência de colocação são por vezes enviados para o território de outro Estado-Membro no âmbito de uma prestação transnacional de serviços. Deverá ser assegurada a proteção desses trabalhadores. Os Estados-Membros deverão assegurar que a empresa utilizadora informa a empresa de trabalho temporário ou a agência de colocação sobre os trabalhadores destacados que trabalham temporariamente no território de um Estado-Membro diferente do Estado-Membro onde habitualmente trabalham para a empresa de trabalho temporário ou a agência de colocação ou para a empresa utilizadora, a fim de permitir que o empregador aplique, se for caso disso, as condições de trabalho e emprego que sejam mais favoráveis ao trabalhador destacado.*

---

<sup>1</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).*

- (14) *A presente diretiva, tal como acontece com a Diretiva 96/71/CE, não deverá prejudicar a aplicação dos Regulamentos (CE) n.º 883/2004<sup>1</sup> e (CE) n.º 987/2009<sup>2</sup> do Parlamento Europeu e do Conselho.*
- (15) Devido à natureza fortemente móvel do trabalho nos transportes rodoviários internacionais, a aplicação *da presente diretiva nesse setor* suscita problemas e dificuldades específicos de natureza jurídica ■ , *que devem* ser abordados, *no quadro do pacote relativo à mobilidade*, através de *regras específicas para o transporte rodoviário que reforcem também a luta contra a fraude e os abusos.*
- (16) Num mercado interno *verdadeiramente integrado e* competitivo, as empresas concorrem entre si ■ com base em ■ fatores como a produtividade ■ , a eficiência e *os níveis de ensino e de qualificação dos trabalhadores*, bem como a qualidade dos seus bens e serviços e o seu grau de inovação.
- (17) É da competência dos Estados-Membros definir regras em matéria de remuneração, em conformidade com o direito e/ou *as 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.*

---

<sup>1</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>2</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).*

(18) *Ao comparar a remuneração paga a um trabalhador destacado e a remuneração devida em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais do Estado-Membro de acolhimento, deverá ter-se em conta o montante bruto da remuneração. Deverão ser comparados os montantes brutos totais da remuneração, em vez dos elementos constitutivos individuais da remuneração tornados obrigatórios conforme previsto na presente diretiva. No entanto, a fim de assegurar a transparência e ajudar as autoridades e organismos competentes na realização de verificações e controlos, é necessário que os elementos constitutivos da remuneração possam ser identificados de forma suficientemente detalhada, de acordo com o direito e/ou as práticas nacionais do Estado-Membro a partir do qual o trabalhador foi destacado. Deverá considerar-se que, com exceção dos que disserem respeito a despesas efetivamente efetuadas por força do destacamento, como as despesas de viagem, de alimentação ou de alojamento, os subsídios e abonos inerentes ao destacamento fazem parte da remuneração e deverão ser tidos em conta para efeitos da comparação dos montantes brutos totais da remuneração.*

- (19) *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, não podem considerar-se parte da remuneração. Cabe aos Estados-Membros, em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais, definir regras relativas ao reembolso dessas despesas. O empregador deverá reembolsar essas despesas aos trabalhadores destacados em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais aplicáveis à relação de trabalho.*
- (20) *Tendo em conta a relevância dos subsídios e abonos inerentes ao destacamento, haverá que evitar incertezas quanto aos elementos desses subsídios e abonos que são afetados ao reembolso de despesas efetuadas por força do destacamento. Deverá considerar-se que a integralidade do subsídio ou abono é paga a título de reembolso de despesas, exceto quando as condições de trabalho e emprego que resultem de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas, de convenções coletivas, de decisões arbitrais ou de acordos contratuais aplicáveis à relação de trabalho, determinarem os elementos do subsídio ou abono que são afetados ao reembolso de despesas efetuadas por força do destacamento e que fazem parte da remuneração.*

- (21) Os elementos constitutivos da remuneração *e outras condições de trabalho e emprego* regidos pelo direito nacional ou pelas convenções coletivas **■ a que se refere a presente diretiva**, deverão ser claros e transparentes para todas as empresas *e todos os trabalhadores destacados. Uma vez que a transparência e o acesso à informação são essenciais para a segurança jurídica e para a aplicação da lei*, justifica-se que, *no que diz respeito ao artigo 5.º da Diretiva 2014/67/UE*, se alargue a obrigação de os Estados-Membros publicarem as informações relativas às condições de trabalho e emprego, no sítio web oficial único a nível nacional, aos elementos constitutivos da remuneração *tornados obrigatórios bem como ao conjunto suplementar de condições de trabalho e emprego aplicáveis aos destacamentos por um período superior a 12 meses ou, nos casos aplicáveis, a 18 meses, ao abrigo da presente diretiva. Cada Estado-Membro deverá assegurar a exatidão e a atualização periódica das informações contidas no seu sítio web oficial único a nível nacional. As sanções impostas a uma empresa por incumprimento das condições de trabalho e emprego a assegurar aos trabalhadores destacados deverão ser proporcionadas e a sua determinação deverá ter em conta, em especial, se as informações constantes do sítio web oficial único a nível nacional sobre as condições de trabalho e 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**
- (22) *A Diretiva 2014/67/UE estabelece várias disposições para assegurar a aplicação das regras relativas ao destacamento de trabalhadores e o seu cumprimento por todas as empresas. O artigo 4.º da referida diretiva estabelece elementos factuais que podem ser tidos em conta na avaliação global das situações específicas a fim de identificar as situações de verdadeiro destacamento e de prevenir abusos e a fraude às regras.*
- (23) *Antes do início de um destacamento, os empregadores deverão tomar medidas adequadas para fornecer ao trabalhador as informações essenciais sobre as condições de trabalho e emprego no que respeita ao destacamento, nos termos da Diretiva 91/533/CEE do Conselho<sup>1</sup>.*
- (24) *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, respeitando simultaneamente a diversidade das relações laborais nacionais. A presente diretiva não obsta à aplicação de condições de trabalho e emprego mais favoráveis aos trabalhadores destacados.*
- (25) *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 assegurar a responsabilização na subcontratação.*

---

<sup>1</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 18.10.1991, p. 32).*

- (26) A fim de assegurar a correta aplicação da Diretiva 96/71/CE, deverá ser reforçada a coordenação entre as autoridades e/ou organismos competentes dos Estados-Membros e a cooperação a nível da União em matéria de luta contra a fraude relacionada com o destacamento de trabalhadores.
- (27) *No contexto da luta contra a fraude relacionada com o destacamento de trabalhadores, a Plataforma europeia para reforçar a cooperação no combate ao trabalho não declarado ("Plataforma"), criada pela Decisão (UE) 2016/344 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>1</sup>, deverá, de acordo com o seu mandato, participar no acompanhamento e na avaliação dos casos de fraude, melhorar a execução e a eficiência da cooperação administrativa entre Estados-Membros, desenvolver mecanismos de alerta e prestar ajuda 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, criado pela Decisão 2009/17/CE da Comissão<sup>2</sup>.*

---

<sup>1</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).*

<sup>2</sup> Decisão 2009/17/CE da Comissão, de 19 de dezembro de 2008, que institui o Comité de peritos sobre o destacamento de trabalhadores (JO L 8 de 13.1.2009, p. 26).

- (28) *O carácter transnacional de certas situações de fraude ou abusos relacionadas com o destacamento de trabalhadores justifica medidas concretas destinadas a reforçar a dimensão transnacional das inspeções, dos inquéritos e da troca de informações entre as autoridades ou organismos competentes dos Estados-Membros em causa. Para o efeito, no quadro da cooperação administrativa prevista nas Diretivas 96/71/CE e 2014/67/UE, nomeadamente no artigo 7.º, n.º 4, da Diretiva 2014/67/UE, as autoridades ou organismos competentes deverão dispor dos meios necessários para emitir alertas em situações deste tipo e para trocar informações com o objetivo de prevenir e lutar contra a fraude e os abusos.*
- (29) De acordo com a declaração política conjunta dos Estados-Membros e da Comissão, de 28 de setembro de 2011, sobre os documentos explicativos<sup>1</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.
- (30) A Diretiva 96/71/CE deverá ser alterada,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

---

<sup>1</sup> JO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

*Artigo 1.º*

*Alteração da 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";*

**I**

b) *são inseridos os seguintes números:*

*"-1. A presente diretiva assegura a proteção dos trabalhadores destacados durante o seu destacamento no que respeita à livre prestação de serviços, estabelecendo disposições imperativas relativas às condições de trabalho e à proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores que devem ser respeitadas.*

*-1-A. A presente diretiva em nada afeta 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 o direito e/ou as práticas nacionais. Também não afeta o direito de negociar, celebrar e aplicar convenções coletivas ou o direito de ação coletiva, em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais.";*

c) o n.º 3 é alterado do seguinte modo:

i) a alínea c) passa a ter a seguinte redação:

*"c) Pôr, na qualidade de empresa de trabalho temporário ou de agência de colocação, um trabalhador à disposição de 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.";*

ii) são aditados os seguintes parágrafos:

*"Caso um trabalhador que tenha sido posto à disposição de uma empresa utilizadora por uma empresa de trabalho temporário ou uma agência de colocação a que se refere a alínea c) deva executar um trabalho no âmbito da prestação transnacional de serviços, na aceção da alínea a), b) ou c), assegurada pela empresa utilizadora um Estado-Membro diferente daquele onde o trabalhador habitualmente trabalha para a empresa de trabalho temporário ou a agência de colocação ou para a empresa utilizadora, considera-se que o trabalhador se encontra destacado no território desse Estado-Membro pela empresa de trabalho temporário ou pela agência de colocação com a qual ele tem uma relação de trabalho. Considera-se que a empresa de trabalho temporário ou a agência de colocação é uma empresa a que se refere o n.º 1, devendo cumprir integralmente as disposições aplicáveis da presente diretiva e da Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho\*.*

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

---

*\* 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).";*

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

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

"1. **■** 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, com base na igualdade de tratamento, aos trabalhadores destacados no seu território as condições de trabalho e emprego relativas às matérias a seguir enumeradas que sejam fixadas no território do Estado-Membro onde o trabalho for executado:

– por disposições legislativas, regulamentares ou administrativas, e/ou

– por convenções coletivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral *ou que de outro modo sejam aplicadas em conformidade com 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 empresas de trabalho temporário;

- e) Saúde, segurança e higiene no trabalho;
- f) Medidas de proteção aplicáveis às condições de trabalho e 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 caso o empregador disponibilize 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 alínea i) é aplicável exclusivamente às despesas de viagem, de alimentação e de alojamento efetuadas por trabalhadores destacados que tenham de se deslocar de e para o seu local de trabalho habitual no Estado-Membro em cujo território estão destacados, ou que sejam enviados temporariamente pelo seu empregador desse local de trabalho habitual para outro local de trabalho.***

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

*Sem prejuízo do artigo 5.º da Diretiva 2014/67/UE*, os Estados-Membros publicam as informações sobre as condições de trabalho e emprego, *em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais, sem demora indevida e de forma transparente*, no sítio web oficial único a nível nacional referido *nesse artigo*, incluindo os elementos constitutivos da remuneração a que se refere o terceiro parágrafo *do presente número e todas as condições de trabalho e emprego em conformidade com o n.º 1-A do presente artigo.*

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

*Caso, contrariamente ao artigo 5.º da Diretiva 2014/67/UE, as informações constantes do sítio web oficial único a nível nacional não indiquem quais as condições de trabalho e emprego que devem ser aplicadas, essa circunstância é tomada em conta, em conformidade com o direito e/ou as 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) *são inseridos os seguintes números:*

■

*"1-A. Caso a duração efetiva do destacamento seja 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, com base na igualdade de tratamento, aos trabalhadores destacados no seu território, para além das condições de trabalho e emprego referidas no n.º 1 do presente artigo, todas as condições de trabalho e emprego aplicáveis que sejam fixadas no território do Estado-Membro onde o trabalho for executado:*

- por disposições legislativas, regulamentares ou administrativas, e/ou*
- por convenções coletivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral ou que de outro modo sejam aplicadas em conformidade com o n.º 8.*

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

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

*Se o prestador de serviços apresentar uma notificação fundamentada, o Estado-Membro onde o serviço é prestado prolonga o período referido no primeiro parágrafo para 18 meses.*

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

*O conceito de "a mesma tarefa no mesmo local" a que se refere o quarto parágrafo do presente número é determinado tendo nomeadamente em consideração a natureza do serviço a prestar, o trabalho a ser executado e o(s) endereço(s) do local de trabalho.*

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 emprego aplicáveis, nos termos do *artigo 5.º da* Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho\*, aos trabalhadores temporários disponibilizados por empresas de trabalho temporário estabelecidas no Estado-Membro onde é executado o trabalho.

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

---

\* *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).";*

c) 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 emprego mais favoráveis aos trabalhadores.*

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

*Caso as condições de trabalho e emprego aplicáveis à relação de trabalho não determinem se os elementos do subsídio e abono inerente ao destacamento são pagos a título de reembolso de despesas efetivamente efetuadas por força do destacamento ou fazem parte da remuneração, ou, se o fizerem, caso não determinem quais os elementos que são pagos a um ou a outro título, considera-se então a totalidade dos subsídios e abonos como tendo sido paga a título de reembolso das despesas."*

d) *no n.º 8, os segundo e terceiro parágrafos passam 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 a que se refere o artigo 1.º, n.º 1, garanta a igualdade de tratamento quanto às matérias enumeradas no n.º 1, primeiro parágrafo, do presente artigo *e, se for aplicável, no que diz respeito às condições de trabalho e emprego a garantir aos trabalhadores destacados nos termos do n.º 1-A do presente artigo*, entre essas empresas e as outras empresas referidas no presente parágrafo que se encontrem em situação idêntica.

Verifica-se a existência de igualdade de tratamento na aceção do presente artigo, quando as empresas nacionais que estejam em situação idêntica:

- se encontrem sujeitas, no local de atividade ou no sector em causa, às mesmas obrigações que as empresas a que se refere o artigo 1.º, n.º 1, no que diz respeito às matérias enumeradas no primeiro parágrafo do n.º 1 do presente artigo, *e, se for aplicável, no que diz respeito às condições de trabalho e emprego a garantir aos trabalhadores destacados nos termos do n.º 1-A do presente artigo*, e que
- devam cumprir essas mesmas obrigações com os mesmos efeitos.”,

e) os n.ºs 9 e 10 *passam a ter a seguinte redação:*

*”9. Os Estados-Membros podem exigir que as empresas a que se referes o artigo 1.º, n.º 1, garantam aos trabalhadores referidos no artigo 1.º, n.º 3, alínea c), para além das condições de trabalho e emprego referidas no n.º 1-B do presente artigo, o benefício de outras condições de trabalho e emprego aplicáveis aos trabalhadores temporários no Estado-Membro onde é executado o trabalho.*

*10. A presente diretiva não obsta a que, no respeito pelos Tratados, os Estados-Membros apliquem às empresas nacionais e às empresas de outros Estados-Membros, com base na igualdade de tratamento, condições de trabalho e 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:*

*"2. Os Estados-Membros estabelecem uma cooperação entre as autoridades ou organismos competentes, incluindo as administrações públicas, que, segundo o direito nacional, sejam responsáveis pela fiscalização das condições de trabalho e emprego referidas no artigo 3.º, inclusive a nível da União. Essa cooperação deve consistir especialmente na resposta a pedidos fundamentados de informações dessas autoridades ou organismos, 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 a autoridade ou organismo competente do Estado-Membro a partir do qual o trabalhador é destacado não possuir as informações solicitadas pela autoridade ou organismo competente do Estado-Membro em cujo território o trabalhador está destacado, deve procurar obter essas informações junto de outras autoridades ou organismos desse Estado-Membro. No caso de atrasos persistentes na prestação dessas informações ao Estado-Membro em cujo território o trabalhador está destacado, a Comissão deve ser informada e deve tomar as medidas adequadas.";*

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

**"Artigo 5.º**

***Acompanhamento, controlo e execução***

*O Estado-Membro em cujo território o trabalhador está destacado e o Estado-Membro a partir do qual o trabalhador é destacado são responsáveis pelo acompanhamento, pelo controlo e pela execução das obrigações estabelecidas na presente diretiva e na Diretiva 2014/67/UE e tomam as medidas adequadas em caso de não cumprimento da presente diretiva.*

*Os Estados-Membros estabelecem as regras relativas às sanções aplicáveis em caso de violação do disposto nas disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva e tomam todas as medidas necessárias para garantir a sua aplicação. As sanções previstas devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas.*

*Os Estados-Membros asseguram especialmente que os trabalhadores e/ou os seus representantes disponham de procedimentos adequados para a execução das obrigações estabelecidas 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 presente diretiva, o Estado-Membro em causa assegura que o trabalhador beneficie do direito e das práticas aplicáveis.*

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

5) No anexo, o proémio passa a ter a seguinte redação:

"As atividades a que se refere o artigo 3.º, n.º 2, abrangem todas as atividades no domínio da construção que visem a realização, reparação, manutenção, alteração ou eliminação de construções, nomeadamente os seguintes trabalhos:".

*Artigo 2.º*

***Reexame***

1. *A Comissão reexamina a aplicação e a execução da presente diretiva. Até ... [cinco anos após a data de entrada em vigor da presente diretiva modificativa], a Comissão apresenta um relatório sobre a aplicação e a execução da presente diretiva ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu e propõe, se for caso disso, as alterações da presente diretiva e da Diretiva 96/71/CE necessárias.*
  
2. *O relatório a que se refere o n.º 1 inclui uma avaliação da necessidade de novas medidas para assegurar condições de concorrência equitativas e proteger os trabalhadores:*
  - a) *Em caso de subcontratação;*
  
  - b) *À luz do artigo 3.º, n.º 3, da presente diretiva, tendo em conta a evolução no que respeita ao ato legislativo que altere a Diretiva 2006/22/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>1</sup> no que diz respeito aos requisitos de execução e que estabeleça 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.*

---

<sup>1</sup> Diretiva 2006/22/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de março de 2006, relativa a exigências mínimas no que respeita à execução dos Regulamentos (CEE) n.º 3820/85 e (CEE) n.º 3821/85 do Conselho, quanto às disposições sociais no domínio das atividades de transporte rodoviário e que revoga a Diretiva 88/599/CEE do Conselho (JO L 102 de 11.4.2006, p. 35).

Artigo 3.º

*Transposição e aplicação*

1. Os Estados-Membros ***adotam e publicam, até ... [dois anos após a data de entrada em vigor da presente diretiva modificativa],*** 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 disposições a partir de ... [dois anos após a entrada em vigor da presente diretiva modificativa]. Até essa data, a Diretiva 96/71/CE continua a ser aplicável na sua redação anterior às alterações introduzidas pela presente diretiva.***

As disposições adotadas pelos Estados-Membros fazem referência à presente diretiva ou são acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-Membros estabelecem o modo como é feita a referência.

2. Os Estados-Membros comunicam à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adotarem no domínio regulado pela presente diretiva.
3. ***A presente diretiva é aplicável ao setor do transporte rodoviário a partir da data de aplicação de um ato legislativo que altere a Diretiva 2006/22/CE no que diz respeito aos requisitos de execução e que estabeleça 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.***

*Artigo 4.º*

*Entrada em vigor*

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

*Artigo 5.º*

*Destinatários*

Os destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em ...,

*Pelo Parlamento Europeu*

*O Presidente*

*Pelo Conselho*

*O Presidente*

---