Sábado, 25 de julho de 2020 Número 30

DIÁRIO da Assembleia da República

XIV LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de Lei (n.os 472 e 474/XIV/1.ª):
N.º 472/XIV/1.ª (BE) — Estabelece a igualdade no exercício da parentalidade em caso de adoção e promove o acompanhamento do pai às consultas pré-natais (décima sexta alteração ao Código do Trabalho e sexta alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).
N.º 474/XIV/1.ª (PSD) — Programa especial de apoio social aos ex-trabalhadores da COFACO.

Proposta de Lei n.º 51/XIV/1.ª (GOV):
Autoriza o Governo a legislar em matéria relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, transpondo a Diretiva (UE) 2018/957.

ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPETIVAS COMISSÕES COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea *d*), e 56.º, n.º 2, alínea *a*), da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), avisam-se estas entidades de que se encontram para apreciação, de 25 de julho a 24 de agosto de 2020, os diplomas seguintes:

Projetos de Lei n.os 472/XIV/1.ª (BE) — *Estabelece a igualdade no exercício da parentalidade em caso de adoção e promove o acompanhamento do pai às consultas pré-natais (décima sexta alteração ao Código do Trabalho e sexta alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril)* **e 474/XIV/1.ª (PSD) —** *Programa especial de apoio social aos ex-trabalhadores da COFACO,* **e Proposta de Lei n.º 51/XIV/1.ª (GOV) —** *Autoriza o Governo a legislar em matéria relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, transpondo a Diretiva (UE) 2018/957.*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: *10ctss@ar.parlamento.pt;* ou em carta, dirigida *à Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social,* Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social,* devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROJETO DE LEI N.º 472/XIV/1.ª

ESTABELECE A IGUALDADE NO EXERCÍCIO DA PARENTALIDADE EM CASO DE ADOÇÃO E PROMOVE O ACOMPANHAMENTO DO PAI ÀS CONSULTAS PRÉ-NATAIS (DÉCIMA SEXTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO E SEXTA ALTERAÇÃO AO DECRETO-LEI N.º 91/2009, DE 9 DE ABRIL)

Exposição de motivos

Antes da alteração, em 2009, ao Código do Trabalho, a licença por adoção conferia o direito ao gozo de 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor (adotando), prevendo a licença de maternidade, por filho biológico, a dispensa por 120 dias consecutivos.

Pais e filhos por via da adoção tinham assim direito a menos tempo conjunto do que pais e filhos por via biológica.

Esta desigualdade decorria, em parte, da ideia da recuperação física da mãe após o parto, mas igualmente da conceção conservadora que entendia a relação de filiação por via da adoção enquanto relação «de substituição» e consequentemente relação «menor», merecedora, por isso, de menos direitos.

Ora, se a necessidade de recuperação física da mãe após o parto é inegável, não menos relevante é o tempo e a disponibilidade necessária aos candidatos à adoção para receberem, no seio da sua família, uma criança que não conhecem. A logística necessária, desde a reserva de vaga em creches ou a inscrição na escola, a preparação do quarto e da casa, a procura de médicos ou outros especialistas de saúde, entre tantos outros aspetos que se impõem para a plena integração da criança na família e na comunidade exigem tempo e disponibilidade muitas vezes imediata na sequência do tão ansiado telefonema por parte dos serviços de adoção.

Para além das questões logísticas que importa acautelar, impõem-se especialmente as que dizem respeito ao estabelecimento do vínculo entre adotantes e adotandos. Na adoção, não existem nove meses de preparação para a criação da ligação emocional com a criança. Na maioria das vezes, tudo acontece muito rapidamente, após o contacto dos serviços de adoção a anunciar a proposta de uma criança. É com este telefonema que os candidatos à adoção ficam a conhecer as características da criança ou crianças que receberão na sua casa e na sua família. A sua idade, escolaridade, condições de saúde, a sua personalidade, os seus gostos, medos ou traumas. Se praticam alguma atividade desportiva ou artística. Se precisam de apoio extraescolar, acompanhamento psicológico ou cuidados médicos especiais. Tudo é uma incógnita e o tempo atribuído pelas licenças de parentalidade é absolutamente fundamental para a família se conhecer e para o estabelecimento do imprescíndivel «vínculo à semelhança da filiação natural» que é condição primordial para o sucesso da adoção e, nessa medida, para a obtenção da sentença judicial que marca também o vínculo legal da família e a consagra como pais e filhos de direito.

Com a aprovação do Código do Trabalho de 2009 (Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro), esta desigualdade foi eliminada, beneficiando atualmente os adotantes, da licença de parentalidade prevista para os pais por via biológica, ou seja, 120 ou 150 dias consecutivos cujo gozo pode ser partilhado, acrescidos em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores, gozar em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe.

No entanto, persistem diferenças, que continuam a imprimir à relação de filiação por via da adoção um estatuto de inferioridade, limitando direitos a pais e mães por via da adoção, mas sobretudo, às crianças que são adotadas, consagrando e legitimando uma desigualdade inadmissível entre a parentalidade biológica e a parentalidade por via da adoção. Os desafios que a adoção de crianças com necessidades adotivas particulares (NAP) coloca, exigem recursos e competências ainda mais específicas e, obviamente, maior disponibilidade pelo que não se compreende as persistentes diferenças entre as licenças parentais concedidas à parentalidade biológica e à parentalidade por via da adoção.

Exemplo flagrante desta discriminação encontra-se na atual redação do artigo 43.º do Código do Trabalho – licença parental exclusiva do pai –, assim como no que respeita às dispensas para efeitos de avaliação da pretensão da candidatura à adoção.

No primeiro caso, a licença parental exclusiva do pai, que determina que «o pai goze 20 dias, seguidos ou

interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este», não se aplica às situações de adoção. Não se compreende por que razão a criança adotada não tem direito a beneficiar da atenção e tempo com os seus pais à semelhança dos filhos por via biológica. Urge, portanto, retificar esta situação que se arrasta há anos e que não foi acautelada com a revisão do Código do Trabalho em 2019.

No que respeita à dispensa para efeitos de avaliação da candidatura à adoção, o Código de Trabalho, na versão atualizada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, prevê, no seu artigo 45.º, os termos da dispensa para avaliação para a adoção. Nele é determinado que «para efeitos de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador». Ora, com a aprovação do Novo Regime Jurídico da Adoção (Lei n.º 143/2015, de 8 de setembro), passou a ser **obrigatória**, para efeitos de avaliação da candidatura à adoção, a frequência de sessões de formação para a parentalidade por via da adoção, compostas por três a quatro módulos de várias horas cada. Adicionalmente, são efetuadas entrevistas psicossociais e ainda aplicados outros instrumentos de avaliação complementar, que podem passar pela realização de testes psicotécnicos ou outro tipo de atividades. É, portanto, incerto o número de vezes que os candidatos, no âmbito do processo de avaliação da candidatura à adoção, se têm de ausentar do trabalho. Não faz sentido, com as novas regras, manter o limite de três dispensas ao trabalho. Não se pode aceitar que para cumprir o desejo da parentalidade, e para o qual os trabalhadoras e trabalhadores são obrigados, por lei, a ausentar-se do trabalho, tenham de recorrer a estratégias diversas como dias de férias ou apelar à boa vontade dos empregadores. Este entendimento deve ser alargado ao processo de renovação do certificado de seleção, já que nos termos do artigo 45.º do Regime Jurídico do Processo de Adoção (Lei n.º 143/2015, de 8 de setembro), o certificado de seleção para a adoção tem a validade de 3 anos, sendo necessário, no caso de não ter existindo ainda proposta de encaminhamento de nenhuma criança, proceder à reapreciação da candidatura.

Com o presente projeto de lei o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda visa assegurar, nada mais, nada menos, do que a igualdade de direitos entre a parentalidade por via biológica e a parentalidade por via da adoção e, no que especificamente diz respeito a esta última, garantido também a igualdade no que respeita à adoção por casais do mesmo sexo, especificamente no que se refere à atribuição dos subsídios de parentalidade aos dois membros do casal, independentemente do género.

Por outro lado, e porque a igualdade no exercício da parentalidade, por parte de pais e mães, deve ser promovida, este grupo parlamentar propõe ainda que o pai possa acompanhar a grávida às consultas pré-natais as vezes que foram necessárias terminando com a limitação de acompanhamento do pai a três consultas pré-natais. Trata-se, também aqui, de uma solução que consubstanciará um novo passo no caminho da igualdade de direitos e na prossecução de uma partilha igualitária das responsabilidades parentais.

Um Estado democrático deve garantir a igualdade de direitos a todos/as os/as trabalhadores/as e a todos os pais e mães independentemente do tipo de família, heterossexual ou homossexual, e da via pela qual é estabelecido o vínculo da filiação. Deve igualmente garantir que qualquer criança, independentemente da via pela qual entrou na família tem direito ao mesmo tempo e à mesma disponibilidade por parte dos pais. Este é um projeto sobre justiça laboral, mas também familiar, justamente aquela cuja ausência a sociedade e o Estado não podem tolerar. Pelo contrário, cabe-lhes aprofundá-la e densificá-la. É com esse objetivo que o Bloco de Esquerda apresenta esta iniciativa legislativa.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º
Objeto

A presente lei procede:

a) À décima sexta alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

b) À sexta alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelos Decretos-Leis n.os 70/2010, de 16 de junho, e 133/2012, de 27 de junho, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º

53/2018, de 2 de julho, e pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, estabelecendo a igualdade na parentalidade em caso de adoção e promovendo a igualdade de género no exercício da parentalidade.

Artigo 2.º
Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 42.º, 43.º, 45.º e 46.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 42.º
(…)

1 – .....
2 – .....
3 – .....
4 – .....
5 – .....
6 – O disposto no presente artigo é aplicável em caso de adoção, incluindo nas situações de adoção por casais do mesmo sexo, com as necessárias adaptações.
7 – (*anterior n.º 6*).

Artigo 43.º
(…)

1 – .....
2 – .....
3 – .....
4 – .....
5 – O disposto no presente artigo é aplicável em caso de adoção, incluindo nas situações de adoção por casais do mesmo sexo, com as necessárias adaptações.
6 – *(Anterior n.º 5*).

Artigo 45.º
(…)

1 – Para efeitos de realização de avaliação para a adoção e renovação do certificado de seleção, os trabalhadores têm direito a dispensas de trabalho, em número e pelo período de tempo necessário, para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos no domicílio, de acordo com o disposto nos artigos 44.º e 45.º do Regime Jurídico do Processo de Adoção.
2 – As dispensas constantes do número anterior devem ser devidamente justificadas ao empregador.
3 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 1.

Artigo 46.º
(…)

1 – .....
2 – .....
3 – .....
4 – .....
5 – O pai tem direito a dispensas do trabalho, em número e pelo período de tempo necessário, para

acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

6 – .....»

Artigo 3.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril

Os artigos 14.º e 15.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 14.º

(…)

1 – .....:

a).....;

b).....

2 – .....

3 – .....

4 – .....

5 – O disposto no presente artigo é aplicável em caso de adoção, incluindo nas situações de adoção por casais do mesmo sexo, com as necessárias adaptações

Artigo 15.º

(…)

1 – .....

2 – .....

3 – .....

4 – O disposto no presente artigo é aplicável em caso de adoção, incluindo nas situações de adoção por casais do mesmo sexo, com as necessárias adaptações.»

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 6 de julho de 2019.

As Deputadas e os Deputados do BE: Sandra Cunha — Pedro Filipe Soares — Mariana Mortágua — Jorge Costa — Alexandra Vieira — Beatriz Gomes Dias — Fabíola Cardoso — Isabel Pires — Joana Mortágua — João Vasconcelos — José Manuel Pureza — José Maria Cardoso — José Moura Soeiro — Luís Monteiro — Maria Manuel Rola — Moisés Ferreira — Nelson Peralta — Ricardo Vicente — Catarina Martins.

PROJETO DE LEI N.º 474/XIV/1.ª

PROGRAMA ESPECIAL DE APOIO SOCIAL AOS EX-TRABALHADORES DA COFACO

A COFACO é uma empresa presente na ilha do Pico desde 1963, tendo sido o maior empregador industrial

da ilha e que manteve sempre uma ligação de proximidade, particularmente no concelho da Madalena, tendo desempenhado durante muitos anos, para além do papel económico, um importante papel social e, mesmo, cultural.

O encerramento da fábrica da COFACO na ilha do Pico, em janeiro de 2018, afetou diretamente cerca de 180 postos de trabalho, sem alternativa no frágil contexto de mercado de trabalho, e tantos outros afetados de forma indireta, pondo também em causa a sobrevivência de unidades de comércio local e de pequenas empresas que lhe forneciam bens e serviços, o que, em consequência do encerramento da fábrica COFACO, reduz de forma injusta e drástica o rendimento de várias famílias.

Considerando que, no hiato de tempo entre o encerramento da COFACO e a eventual e incerta abertura da nova fábrica, cuja abertura foi anunciada para janeiro de 2020 e que os empregos diretos garantidos pela COFACO no Pico representam 4% da população ativa da ilha do Pico, ultrapassando os 6% se considerarmos só o concelho da Madalena, é imperativo encontrar uma solução temporária que sustente a já frágil estabilidade socioeconómica da ilha do Pico e evite a historicamente penalizadora perda de população.

A Resolução n.º 242/2018, aprovada por unanimidade na Assembleia da República em 18 de julho de 2018, e a proposta de alteração ao Orçamento do Estado de 2020, que visava cumprir essa resolução, ainda não foram, à data de hoje, efetivadas e cumpridas.

A presente lei entra em vigor com a aprovação do Orçamento do Estado para 2021, dado que as medidas de apoio aprovadas na Lei n.º 2/2020, Orçamento do Estado, ainda não foram implementadas.

A resposta é urgente tanto quanto se devem cumprir as deliberações aprovadas na Assembleia da República, a bem de todos aqueles que, sendo mais desprotegidos, temos todos a obrigação de estando por eles eleitos representar.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados do PSD abaixo assinados apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º
Objeto

A presente lei institui um regime especial e transitório de facilitação do acesso, majoração de valor e prolongamento da duração de apoios sociais aos ex-trabalhadores da COFACO.

Artigo 2.º
Âmbito

As regras previstas na presente lei aplicam-se aos cidadãos que sejam ex-funcionários da COFACO com residência nos Açores à data da sua publicação.

Artigo 3.º
Prazos de garantia para atribuição das prestações de desemprego

Os prazos previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, que estabelece o regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, na sua redação atual, a reduzidos, respetivamente, para 180 e 90 dias.

Artigo 4.º
Valor das prestações de desemprego

1 – Os valores das prestações de desemprego previstos nos artigos 28.º e 30.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, na sua redação atual, são majorados em 20%.

2 – No âmbito da presente lei não é aplicada a redução prevista no n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, na sua redação atual.

Artigo 5.º
Período de concessão das prestações de desemprego

O período de concessão das prestações de desemprego referidas nos artigos 37.º e 38.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, na sua redação atual, é duplicado.

Artigo 6.º
Montantes do abono de família

Os montantes dos abonos previstos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de agosto, que institui o abono de família para crianças e jovens e define a proteção na eventualidade de encargos familiares no âmbito do subsistema de proteção familiar, na sua redação atual são majorados em 25%.

Artigo 7.º
Valor do rendimento social de inserção

O valor do rendimento social de inserção previsto no artigo 31.º da Portaria n.º 257/2012, de 27 de agosto, que estabelece as normas de execução da Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, que institui o rendimento social de inserção e procede à fixação do valor do rendimento social de inserção (RSI), na sua redação atual é majorado em 20%.

Artigo 8.º
Regulamentação

O Governo procede à regulamentação da presente lei no prazo de 60 dias após a sua publicação.

Artigo 9.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor com o a aprovação Orçamento do Estado para 2021.

Artigo 10.º
Cessação da vigência

A presente lei cessa a sua vigência no dia 1 de janeiro de 2024.

Palácio de S. Bento, 9 de julho de 2020.

Os Deputados do PSD: Paulo Moniz — António Ventura — Adão Silva.

PROPOSTA DE LEI N.º 51/XIV/1.ª

AUTORIZA O GOVERNO A LEGISLAR EM MATÉRIA RELATIVA AO DESTACAMENTO DE TRABALHADORES NO ÂMBITO DE UMA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, TRANSPONDO A DIRETIVA (UE) 2018/957

Exposição de Motivos

A 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, é aplicável às empresas estabelecidas num Estado-Membro que, no âmbito de uma prestação transnacional de serviços, destaquem trabalhadores para o território de outro Estado-Membro através de uma das medidas transnacionais elencadas, encontrando-se transposta pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Por seu turno, a Diretiva 2014/67/EU, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012, relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno, estabeleceu um quadro comum de disposições e mecanismos de controlo, necessário a uma melhor e mais uniforme transposição, execução e aplicação prática da Diretiva 96/71/CE, incluindo medidas que visam identificar verdadeiras situações de destacamento, prevenir e sancionar abusos e evasões às regras aplicáveis, designadamente, em matéria de acesso à informação e de cooperação administrativa, mediante a imposição de requisitos administrativos e de medidas de controlo necessários a garantir este controlo do respeito das disposições aplicáveis.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 2014/67/UE, qualquer prestador de serviços estabelecido num Estado-Membro que destaque trabalhadores para território português está sujeito a um conjunto de obrigações de natureza administrativa decorrentes desse mesmo destacamento, a cumprir antes, durante e mesmo após a cessação do destacamento, sendo a Autoridade para as Condições do Trabalho a autoridade competente nacional, para os efeitos do disposto na referida lei.

A Diretiva (UE) 2018/957, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE, visa uma maior proteção dos trabalhadores a fim de salvaguardar a liberdade de prestação de serviços numa base equitativa, contrariar práticas abusivas e promover o princípio segundo o qual o mesmo trabalho, realizado no mesmo lugar, deve ser remunerado da mesma forma.

As alterações introduzidas pela Diretiva (UE) 2018/957 tornam imperativo o reforço das garantias daqueles trabalhadores, desde logo no que se refere a condições de trabalho, na luta contra a fraude e no combate aos abusos em situações de subcontratação, assegurando-se a responsabilização das empresas contratantes.

Em matéria de condições de trabalho, importa garantir, aos trabalhadores destacados, direitos quanto a condições de alojamento, quando este seja disponibilizado pelo empregador, clarificando-se ainda que a retribuição abrange todos os elementos constitutivos tornados obrigatórios por lei ou regulamentação coletiva de aplicação geral e, relativamente aos subsídios e abonos inerentes ao destacamento, importa estabelecer uma presunção no sentido de que são pagos a título de reembolso de despesas de viagem, de alimentação e de alojamento, quando não se determinem quais os elementos que são pagos a título de retribuição.

Já no que se refere aos destacamentos de duração superior a 12 meses, a aplicação de condições de trabalho suplementares, nomeadamente as constantes de convenções coletivas de aplicação geral, deverá ser assegurada, bem como que, para apuramento da duração do destacamento, se tem em consideração todos os períodos de destacamento que correspondam à substituição de trabalhadores destacados por outros na mesma situação, desde que seja para o exercício da mesma tarefa no mesmo local.

No mesmo sentido importa assegurar a obrigação de publicação das informações relativas às condições de trabalho no sítio oficial na *Internet* a nível nacional, previsto no artigo 5.º da Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, quanto aos elementos constitutivos da retribuição e ao conjunto suplementar de condições de trabalho aplicáveis aos destacamentos de duração superior a 12 meses.

Por outro lado, em matéria de destacamento de trabalhadores temporários, cumprindo as obrigações decorrentes da aludida diretiva, importa prever que a empresa utilizadora deve informar a empresa de trabalho temporário sobre as condições de trabalho que aplica aos seus trabalhadores, de forma a que sejam aplicadas as condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores destacados.

Com efeito, em conformidade com os princípios ínsitos na Diretiva 2008/104/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário, as condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores temporários destacados devem ser, no mínimo, as que seriam aplicáveis a esses trabalhadores se tivessem sido recrutados pela empresa utilizadora, para ocupar o mesmo posto de trabalho.

Finalmente, em cumprimento do estabelecido na diretiva a transpor, deverão estender-se as disposições previstas na legislação a produzir também ao setor do transporte rodoviário, atendendo à natureza móvel do seu trabalho e à especificidade do mesmo, a partir da data de entrada em vigor na ordem jurídica nacional do

diploma que efetue a transposição do ato legislativo que altere a Diretiva 2006/22/CE, concretamente no que diz respeito aos requisitos de execução, e que estabeleça regras específicas no que se refere às Diretivas 96/71/CE e 2014/67/UE.

Assim:

Nos termos da alínea *d)* do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei, com pedido de prioridade e urgência.

Artigo 1.º
Objeto

A presente lei concede ao Governo autorização legislativa para legislar em matéria relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2018/957, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE, do Parlamento e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, procedendo à primeira alteração à Lei n.º 29/2017, de 30 de maio.

Artigo 2.º
Sentido e extensão

No uso da autorização legislativa conferida pelo artigo anterior pode o Governo adaptar a Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, tendo em vista assegurar a correta transposição da Diretiva (UE) 2018/957, com o sentido e extensão seguintes:

a) Assegurar uma maior proteção dos trabalhadores a fim de salvaguardar a liberdade de prestação de serviços numa base equitativa, contrariar práticas abusivas e promover o princípio segundo o qual o mesmo trabalho, realizado no mesmo lugar, deve ser remunerado da mesma forma;

b) Em matéria de condições de trabalho:

i) Garantir aos trabalhadores destacados direitos quanto a condições de alojamento, quando este seja disponibilizado pelo empregador;

ii) Clarificar que o âmbito dos elementos constitutivos da retribuição abrange todos aqueles tornados obrigatórios por lei ou regulamentação coletiva de aplicação geral;

iii) Estabelecer uma presunção no sentido de que os subsídios e abonos inerentes ao destacamento consideram-se pagos a título de reembolso de despesas de viagem, de alimentação e de alojamento, quando não se determinem quais os elementos que são pagos a título de retribuição.

c) Na regulação dos destacamentos de duração superior a 12 meses:

i) Assegurar a aplicação de condições de trabalho suplementares, nomeadamente as constantes de convenções coletivas de aplicação geral;

ii) Garantir que, para apuramento da duração do destacamento, são tidos em consideração todos os períodos de destacamento que correspondam à substituição de trabalhadores destacados por outros na mesma situação, desde que seja para o exercício da mesma tarefa no mesmo local;

iii) Assegurar a obrigação de publicação das informações relativas às condições de trabalho no sítio oficial na internet a nível nacional, conforme estabelecido no artigo 5.º da Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, relativamente aos elementos constitutivos da retribuição e ao conjunto suplementar de condições de trabalho.

d) Quanto ao destacamento de trabalhadores temporários, prever que a empresa utilizadora deve informar a empresa de trabalho temporário sobre as condições de trabalho que aplica aos seus trabalhadores, de forma a que sejam aplicadas as condições mais favoráveis aos trabalhadores destacados;

e) Garantir a extensão das disposições previstas na legislação a produzir no uso da autorização legislativa

conferida pelo artigo anterior ao setor do transporte rodoviário, a partir da data de entrada em vigor na ordem jurídica nacional do diploma que efetue a transposição do ato legislativo europeu que altere a Diretiva 2006/22/CE, concretamente no que diz respeito aos requisitos de execução, e que estabeleça regras específicas no que se refere às Diretivas 96/71/CE e 2014/67/UE.

Artigo 3.º
Duração

A presente autorização legislativa tem a duração de 180 dias.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 9 de julho de 2020

O Primeiro-Ministro, António Luís Santos da Costa — A Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Ana Mendes Godinho — O Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentares, José Duarte Piteira Rica Silvestre Cordeiro.

DECRETO-LEI AUTORIZADO

A 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, é aplicável às empresas estabelecidas num Estado-Membro que, no âmbito de uma prestação transnacional de serviços, destaquem trabalhadores para o território de outro Estado-Membro, através de uma das medidas transnacionais elencadas. A referida diretiva encontra-se transposta no ordenamento jurídico interno pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Por seu turno, a Diretiva 2014/67/EU, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE e que altera o Regulamento n.º 1024/2012 relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno, estabeleceu um quadro comum de disposições e mecanismos de controlo, necessário a uma melhor e mais uniforme transposição, execução e aplicação prática da Diretiva 96/71/CE, incluindo medidas que visam identificar verdadeiras situações de destacamento, prevenir e sancionar abusos e evasões às regras aplicáveis, designadamente, em matéria de acesso à informação e de cooperação administrativa, mediante a imposição de requisitos administrativos e de medidas de controlo necessários a garantir este controlo do respeito das disposições aplicáveis.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 2014/67/UE, qualquer prestador de serviços estabelecido num Estado-Membro que destaque trabalhadores para território português está sujeito a um conjunto de obrigações de natureza administrativa decorrentes desse mesmo destacamento, a cumprir antes, durante e mesmo após a cessação do destacamento, sendo a Autoridade para as Condições do Trabalho a autoridade competente nacional, para os efeitos do disposto na referida lei.

A Diretiva (UE) 2018/957, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE, visa uma maior proteção dos trabalhadores a fim de salvaguardar a liberdade de prestação de serviços numa base equitativa, contrariar práticas abusivas e promover o princípio segundo o qual o mesmo trabalho, realizado no mesmo lugar, deve ser remunerado da mesma forma.

No que concerne ao aumento da proteção dos trabalhadores destacados, em linha com as alterações introduzidas pela Diretiva (UE) 2018/957, o presente decreto-lei, no uso da autorização legislativa concedida pela Lei n.º [Reg. PL], reforça as garantias destes trabalhadores, desde logo no que se refere a condições de trabalho, na luta contra a fraude e no combate aos abusos em situações de subcontratação, assegurando-se a responsabilização das empresas contratantes.

Em matéria de condições de trabalho, garante-se, além do mais, aos trabalhadores destacados direitos quanto a condições de alojamento, quando este seja disponibilizado pelo empregador.

Quanto à retribuição esclarece-se que esta abrange todos os elementos constitutivos da remuneração tornados obrigatórios por lei ou regulamentação coletiva de aplicação geral.

Relativamente aos subsídios e abonos inerentes ao destacamento, estabelece-se uma presunção no sentido de que estes são pagos a título de reembolso de despesas de viagem, de alimentação e de alojamento quando não se determinem quais os elementos que são pagos a título de retribuição.

Destaca-se ainda, no que se refere aos destacamentos de duração superior a 12 meses, a aplicação de condições de trabalho suplementares, nomeadamente as constantes de convenções coletivas de aplicação geral.

Para apuramento da duração do destacamento tem-se em consideração todos os períodos de destacamento que correspondam à substituição de trabalhadores destacados por outros trabalhadores destacados, desde que seja para o exercício da mesma tarefa no mesmo local.

Passa ainda a prever-se a obrigação de publicação das informações relativas às condições de trabalho no sítio oficial na internet a nível nacional, previsto no artigo 5.º da Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, quanto aos elementos constitutivos da retribuição e ao conjunto suplementar de condições de trabalho aplicáveis aos destacamentos de duração superior a 12 meses.

Por outro lado, em matéria de destacamento de trabalhadores temporários, cumprindo as obrigações decorrentes da diretiva, prevê-se que a empresa utilizadora deve informar a empresa de trabalho temporário sobre as condições de trabalho que aplica aos seus trabalhadores de forma a que sejam aplicadas as condições de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores destacados.

Com efeito, em conformidade com os princípios ínsitos na Diretiva 2008/104/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário, as condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores temporários destacados devem ser, no mínimo, as que seriam aplicáveis a esses trabalhadores se tivessem sido recrutados pela empresa utilizadora, para ocupar o mesmo posto de trabalho.

Finalmente, atendendo à natureza móvel do seu trabalho e à especificidade do setor do transporte rodoviário prevê-se, em cumprimento do estabelecido na diretiva transposta pelo presente decreto-lei, a extensão das disposições nele estabelecidas ao aludido setor, a partir da data de entrada em vigor na ordem jurídica nacional do diploma que efetue a transposição do ato europeu que altere a Diretiva 2006/22/CE, concretamente no que diz respeito aos requisitos de execução, e que estabeleça regras específicas no que se refere às Diretivas 96/71/CE e 2014/67/UE.

Assim:

No uso da autorização legislativa concedida pelo artigo 1.º da Lei n.º [Reg. PL], e nos termos da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º
Objeto

O presente decreto-lei transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2018/957, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE, do Parlamento e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, procedendo à primeira alteração à Lei n.º 29/2017, de 30 de maio.

Artigo 2.º
Alteração à Lei n.º 29/2017, de 30 de maio

Os artigos 4.º, 5.º, 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 11.º, 12.º e 17.º da Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, são alterados e passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 4.º
[…]

1 – .....:

a).....;
b).....;

c).....;
d).....;
e).....;
f).....;
g).....;
h) A existência e condições de alojamento, quando disponibilizadas pelo empregador;
i) A retribuição, os subsídios e abonos inerentes ao destacamento, presumindo-se que estes são pagos a título de reembolso de despesas de viagem, de alimentação e de alojamento, quando não se determinem quais os elementos que são pagos a título de retribuição.

2 – .....:

a).....;
b).....;
c).....;
d).....;
e).....:
f).....;
g).....

3 – .....
4 – Se a autoridade competente apurar que uma empresa, de forma abusiva ou fraudulenta, criou a impressão de que o enquadramento de um trabalhador é suscetível de ser considerado como destacamento, deve assegurar que esse trabalhador não pode, em caso algum, ficar sujeito a condições de trabalho menos favoráveis do que as aplicáveis aos trabalhadores destacados.

Artigo 5.º
[…]

1 – As informações relativas às condições de trabalho a que o trabalhador destacado em território português tem direito, previstas no artigo 7.º do Código do Trabalho e nos artigo 3.º-A, 3.º-B e 3.º-C da presente lei, são divulgadas em sítio oficial na Internet a nível nacional, segundo formatos e normas que assegurem o acesso a pessoas com deficiência.
2 – .....
3 – .....:

a).....;
b).....;
c).....;
d).....;
e) O acesso, de forma gratuita, a informações mais pormenorizadas sobre condições laborais e sociais aplicáveis aos trabalhadores destacados, nomeadamente em matéria de:

i) Segurança e saúde no local trabalho;
ii) Retribuição, incluindo os seus elementos constitutivos, nos termos da lei ou de regulamentação coletiva de trabalho de eficácia geral aplicável;
iii) Condições de trabalho aplicáveis no âmbito de destacamentos de duração efetiva superior a 12 meses, ou a 18 meses, quando aplicável, nos termos do artigo 3.º-C da presente lei;
iv) Condições de trabalho que respeitem a cedência de trabalhadores por parte de empresa de trabalho temporário;

f).....;

g).....

4 – .....
5 – .....

Artigo 6.º
[…]

1 – .....:

a).....;
b).....;
c).....

2 – .....
3 – Quando existirem atrasos persistentes e dificuldades em satisfazer um pedido referido na alínea *a)* do n.º 1, nomeadamente por não possuir as informações solicitadas pelo Estado-Membro em cujo território o trabalhador está destacado ou em realizar as inspeções, ou as verificações e investigações delas decorrentes, a ACT solicita tais informações a outras autoridades e entidades que sejam competentes em razão de matéria e informa imediatamente o Estado-Membro requerente dos obstáculos encontrados.
4 – .....
5 – .....
6 – .....

Artigo 7.º
[…]

1 – .....:

a).....;
b).....

2 – Em caso de verificação de atrasos persistentes na resposta aos pedidos de informação solicitados pela autoridade competente do Estado-Membro em cujo território o trabalhador está destacado, a ACT deve observar o disposto nos n.os 3 e 4 do artigo anterior.
3 – [*Anterior n.º 2*].
4 – [*Anterior n.º 3*].

Artigo 8.º
[…]

1 – .....:

a).....;
b).....;
c).....;
d) À cedência transnacional de trabalhadores e ao combate a atividades ilícitas, nomeadamente o trabalho não declarado ou o falso trabalho independente, relacionados com o destacamento.

2 – .....

Artigo 9.º
[…]

1 – .....:

a).....:

i) .....;
ii) .....;
iii) .....;
iv) .....;
v) .....;
vi) .....;

b).....:

i) .....;
ii) Dos recibos de retribuição, contendo a discriminação dos seus elementos constitutivos, incluindo os subsídios, abonos e reembolsos de despesas inerentes ao destacamento;
iii) .....;
iv) .....;

c).....;
d).....

2 – .....
3 – .....
4 – .....:

a).....;
b).....;
c).....

5 – .....
6 – .....

Artigo 11.º
[…]

1 – Em caso de incumprimento das condições de trabalho previstas no artigo 7.º do Código do Trabalho e no artigo 3.º-A da presente lei, o trabalhador destacado em território português tem direito:

a).....; e
b).....

2 – .....
3 – .....
4 – .....:

a).....;
b).....;
c).....;

d).....

Artigo 12.º
[…]

1 – Nas situações de destacamento abrangidas pelo artigo 6.º e 8.º do Código do Trabalho e para efeitos das condições de trabalho previstas no artigo 7.º do mesmo Código e no artigo 3.º-A da presente lei, o contratante a quem o serviço é prestado é solidariamente responsável nos termos do n.º4 do artigo 551.º do referido Código, bem como por qualquer retribuição líquida em atraso correspondente à retribuição mínima legal, convencional ou garantida por contrato de trabalho, devida ao trabalhador destacado pelo prestador de serviços, enquanto subcontratante direto.

2 – .....

Artigo 17.º
[…]

1 – A ACT, enquanto autoridade requerida, não é obrigada a aceitar ou desencadear um pedido de cobrança ou a proceder à notificação de uma decisão se o pedido não contiver a informação referida nos n.os 1 a 3 do artigo 14.º, for incompleto ou manifestamente não corresponder à decisão a que se refere.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, a ACT, enquanto autoridade requerida, pode recusar-se a desencadear o processo de cobrança quando:

a).....;
b).....;
c).....»

Artigo 3.º
Aditamento à Lei n.º 29/2017, de 30 de maio

São aditados à Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, os artigos 3.º-A, 3.º-B e 3.º-C, com a seguinte redação:

«Artigo 3.º-A
Condições de trabalho de trabalhador destacado

1 – Sem prejuízo de regime mais favorável constante de lei ou contrato de trabalho e do estabelecido no artigo 7.º do Código do Trabalho, o trabalhador destacado tem direito, com base na igualdade de tratamento, às condições de trabalho previstas na lei e em instrumentos de regulamentação coletiva de eficácia geral aplicável que respeitem a:

a) Condições de alojamento, quando disponibilizado pelo empregador;

b) Subsídios, abonos ou reembolsos destinados a cobrir exclusivamente as 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 do destacamento ou que sejam enviados temporariamente para outro local de trabalho;

2 – O trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, que preste atividade no território de outro Estado, tem direito às condições de trabalho previstas neste artigo, sem prejuízo de regime mais favorável constante da lei aplicável ou do contrato.

3 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 3.º-B
Trabalho temporário

1 – Sem prejuízo de regime mais favorável constante de lei ou contrato de trabalho e do estabelecido no artigo 7.º do Código do Trabalho e no artigo 3.º-A da presente lei, os trabalhadores destacados por empresas de trabalho temporário têm direito a todas as condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores temporários cedidos por empresas de trabalho temporário estabelecidas em Portugal.

2 – A empresa utilizadora informa as empresas de trabalho temporário das condições de trabalho que aplica, incluindo a retribuição.

3 – O trabalhador contratado por uma empresa de trabalho temporário estabelecida em Portugal, que preste atividade no território de outro Estado, tem direito às condições de trabalho referidas no n.º 1, sem prejuízo de regime mais favorável constante da lei aplicável ou do contrato.

4 – Nas situações em que um trabalhador temporário tenha sido cedido a uma empresa utilizadora e deva executar um trabalho no âmbito da prestação transnacional de serviços, num Estado diferente do destacamento, a empresa utilizadora deve informar a empresa de trabalho temporário desse facto antes do início do trabalho.

5 – Nos casos de cedência ilícita do trabalhador temporário, em incumprimento do número anterior, considera-se que este se encontra destacado, no território do Estado onde se encontra a executar o trabalho, pela empresa de trabalho temporário com a qual tem uma relação de trabalho.

Artigo 3.º-C
Destacamento de longa duração

1 – Quando a duração efetiva do destacamento seja superior a 12 meses, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, para além das condições referidas no n.º 1 do artigo 3.º-A, os trabalhadores destacados têm direito a todas as condições de trabalho previstas na lei e em instrumento de regulamentação coletiva de eficácia geral aplicável.

2 – O disposto no número anterior não é aplicável quanto a procedimentos, formalidades e condições de celebração e de cessação do contrato de trabalho, incluindo cláusulas de não concorrência, bem como no que se refere a regimes profissionais complementares de pensões.

3 – Mediante comunicação fundamentada à ACT, da qual conste a indicação das razões que justificam o prolongamento do destacamento, as condições referidas no n.º 1 são aplicáveis após 18 meses de duração efetiva.

4 – Nos casos em que a duração previsível inicial do destacamento seja inferior a 12 meses, a comunicação prevista no número anterior deve ser efetuada com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo desse período.

5 – Nas situações em que se verifique a substituição de um trabalhador destacado, por outro trabalhador destacado, a duração do destacamento corresponde à duração acumulada dos períodos de destacamento de todos esses trabalhadores, desde que tenham sido destacados para efetuar a mesma tarefa, no mesmo local, tendo em conta a natureza do serviço a prestar, o trabalho a executar e o local de trabalho.

6 – O trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, que preste atividade no território de outro Estado, tem direito às condições de trabalho referidas no n.º 1, sem prejuízo de regime mais favorável constante da lei aplicável ou do contrato.

7 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 6.»

Artigo 4.º
Republicação da Lei n.º 29/2017, de 30 de maio

É republicada, em anexo ao presente decreto-lei e do qual faz parte integrante, a Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, com as alterações introduzidas pelo presente decreto-lei.

Artigo 5.º
Destacamento de condutores no setor do transporte rodoviário

O estabelecido no presente decreto-lei é aplicável ao setor do transporte rodoviário a partir da data de entrada em vigor na ordem jurídica nacional do diploma que efetue a transposição do ato legislativo europeu que altere a Diretiva 2006/22/CE, no que diz respeito aos requisitos de execução e que estabeleça regras específicas no que se refere às Diretivas 96/71/CE e 2014/67/UE.

Artigo 6.º
Aplicação no tempo

O disposto no artigo 3.º-C da Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, na redação conferida pelo presente decreto-lei, aplica-se aos destacamentos iniciados antes da entrada em vigor do presente decreto-lei, mas só produz os efeitos nele previstos, quanto às condições de trabalho aplicáveis, a partir do momento em que atinjam uma duração efetiva superior a 12 meses.

Artigo 7.º
Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação.

ANEXO
(a que se refere o artigo 4.º)

Republicação da Lei n.º 29/2017, de 30 de maio

CAPÍTULO I
Disposições gerais

Artigo 1.º
Objeto

A presente lei transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 2014/67/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução 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, e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de outubro de 2012, relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno.

Artigo 2.º
Âmbito

A presente lei é aplicável:

a) Às situações de destacamento de trabalhadores em território português;
b) Às situações de destacamento de trabalhadores para outro Estado-Membro, por prestadores de serviços estabelecidos em Portugal, abrangidas pelos artigos 6.º a 8.º do Código do Trabalho.

Artigo 3.º
Definições

1 – Para os efeitos da presente lei, considera-se:

a) «Autoridade competente», a entidade ou organismo com competência na área da inspeção laboral;
b) «Autoridade requerente», a autoridade competente de um Estado-Membro que apresenta um pedido de assistência, informação, notificação ou cobrança de uma sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima, nos termos da presente lei;
c) «Autoridade requerida», a autoridade competente de um Estado-Membro à qual é apresentado um pedido de informação, notificação ou cobrança de uma sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima, nos termos da presente lei.

2 – Para efeitos da presente lei, a autoridade competente nacional é a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), que intervém como:

a) Autoridade requerente de pedidos de notificação ou de pedidos de cobrança de uma sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima, resultantes do não cumprimento das normas aplicáveis relativas ao destacamento de trabalhadores, no caso de destacamento de trabalhadores em território português por um prestador de serviços estabelecido em outro Estado-Membro;
b) Autoridade requerida de pedidos de notificação ou de pedidos de cobrança de uma sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima, resultantes do não cumprimento das normas aplicáveis relativas ao destacamento de trabalhadores, no caso de destacamento de trabalhadores noutro Estado-Membro por um prestador de serviços estabelecido em Portugal.

Artigo 3.º-A
Condições de trabalho de trabalhador destacado

1 – Sem prejuízo de regime mais favorável constante de lei ou contrato de trabalho e do estabelecido no artigo 7.º do Código do Trabalho, o trabalhador destacado tem direito, com base na igualdade de tratamento, às condições de trabalho previstas na lei e em instrumentos de regulamentação coletiva de eficácia geral aplicável que respeitem a:

a) Condições de alojamento, quando disponibilizado pelo empregador;
b) Subsídios, abonos ou reembolsos destinados a cobrir exclusivamente as 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 do destacamento ou que sejam enviados temporariamente para outro local de trabalho;

2 – O trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, que preste atividade no território de outro Estado, tem direito às condições de trabalho previstas neste artigo, sem prejuízo de regime mais favorável constante da lei aplicável ou do contrato.
3 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 3.º-B
Trabalho temporário

1 – Sem prejuízo de regime mais favorável constante de lei ou contrato de trabalho e do estabelecido no artigo 7.º do Código do Trabalho e no artigo 3.º-A da presente lei, os trabalhadores destacados por empresas de trabalho temporário têm direito a todas as condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores temporários cedidos por empresas de trabalho temporário estabelecidas em Portugal.
2 – A empresa utilizadora informa as empresas de trabalho temporário das condições de trabalho que aplica, incluindo a retribuição.
3 – O trabalhador contratado por uma empresa de trabalho temporário estabelecida em Portugal, que preste atividade no território de outro Estado, tem direito às condições de trabalho referidas no n.º 1, sem prejuízo de regime mais favorável constante da lei aplicável ou do contrato.

4 – Nas situações em que um trabalhador temporário tenha sido cedido a uma empresa utilizadora e deva executar um trabalho no âmbito da prestação transnacional de serviços, num Estado diferente do destacamento, a empresa utilizadora deve informar a empresa de trabalho temporário desse facto antes do início do trabalho.

5 – Nos casos de cedência ilícita do trabalhador temporário, em incumprimento do número anterior, considera-se que este se encontra destacado, no território do Estado onde se encontra a executar o trabalho, pela empresa de trabalho temporário com a qual tem uma relação de trabalho.

Artigo 3.º-C
Destacamento de longa duração

1 – Quando a duração efetiva do destacamento seja superior a 12 meses, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, para além das condições referidas no n.º 1 do artigo 3.º-A, os trabalhadores destacados têm direito a todas as condições de trabalho previstas na lei e em instrumento de regulamentação coletiva de eficácia geral aplicável.

2 – O disposto no número anterior não é aplicável quanto a procedimentos, formalidades e condições de celebração e de cessação do contrato de trabalho, incluindo cláusulas de não concorrência, bem como no que se refere a regimes profissionais complementares de pensões.

3 – Mediante comunicação fundamentada à ACT, da qual conste a indicação das razões que justificam o prolongamento do destacamento, as condições referidas no n.º 1 são aplicáveis após 18 meses de duração efetiva.

4 – Nos casos em que a duração previsível inicial do destacamento seja inferior a 12 meses, a comunicação prevista no número anterior deve ser efetuada com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo desse período.

5 – Nas situações em que se verifique a substituição de um trabalhador destacado, por outro trabalhador destacado, a duração do destacamento corresponde à duração acumulada dos períodos de destacamento de todos esses trabalhadores, desde que tenham sido destacados para efetuar a mesma tarefa, no mesmo local, tendo em conta a natureza do serviço a prestar, o trabalho a executar e o local de trabalho.

6 – O trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, que preste atividade no território de outro Estado, tem direito às condições de trabalho referidas no n.º 1, sem prejuízo de regime mais favorável constante da lei aplicável ou do contrato.

7 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 6.

Artigo 4.º
Verificação de situações de destacamento

1 – Para verificar a situação de trabalhador temporariamente destacado em território português, a prestar a sua atividade nas condições previstas nos n.os 1 e 2 do artigo 6.º do Código do Trabalho, a autoridade competente considera, nomeadamente, os seguintes elementos que caracterizam o trabalho e a situação do trabalhador:

a) O trabalho é realizado por um período limitado;
b) O trabalho é realizado a partir da data em que tem início o destacamento;
c) O trabalhador não desempenha habitualmente as suas funções em território português;
d) O trabalhador destacado regressa, ou deve retomar a sua atividade no Estado-Membro de que foi destacado, após a conclusão do trabalho ou da prestação de serviços na origem do destacamento;
e) As despesas de viagem, alimentação ou alojamento são asseguradas ou reembolsadas pelo empregador que destaca o trabalhador e, se aplicável, o modo como essas despesas são asseguradas ou o método de reembolso;
f) A natureza da atividade do trabalhador;
g) Os anteriores destacamentos daquele trabalhador ou outro para o mesmo posto de trabalho.
h) A existência e condições de alojamento, quando disponibilizadas pelo empregador;

i) A retribuição, os subsídios e abonos inerentes ao destacamento, presumindo-se que estes são pagos a título de reembolso de despesas de viagem, de alimentação e de alojamento, quando não se determinem quais os elementos que são pagos a título de retribuição.

2 – Para verificar se uma empresa exerce atividades que ultrapassam o âmbito da gestão interna ou administrativa no Estado-Membro em que está estabelecida, a autoridade competente considera, nomeadamente, os seguintes elementos que caracterizam essa atividade:

a) O local onde estão situadas a sede social e a administração da empresa, onde esta tem escritórios, paga impostos e contribuições para a segurança social e, se for aplicável, onde está autorizada a exercer a sua atividade;
b) O local de recrutamento dos trabalhadores destacados e a partir do qual os mesmos são destacados;
c) A legislação aplicável aos contratos celebrados pela empresa com os seus trabalhadores;
d) O local onde a empresa exerce o essencial da sua atividade comercial e onde emprega pessoal administrativo;
e) O número de contratos executados, o montante do volume de negócios realizado no Estado-Membro de estabelecimento, a dimensão da empresa e a sua data de início de laboração;
f) A natureza da atividade da empresa e das atividades realizadas pelo trabalhador.

3 – A ausência de um ou mais elementos previstos nos números anteriores não impede que uma situação seja caracterizada como destacamento.
4 – Se a autoridade competente apurar que uma empresa, de forma abusiva ou fraudulenta, criou a impressão de que o enquadramento de um trabalhador é suscetível de ser considerado como destacamento, deve assegurar que esse trabalhador não pode, em caso algum, ficar sujeito a condições de trabalho menos favoráveis do que as aplicáveis aos trabalhadores destacados.

Artigo 5.º
Acesso à informação

1 – As informações relativas às condições de trabalho a que o trabalhador destacado em território português tem direito, previstas no artigo 7.º do Código do Trabalho e nos artigos 3.º-A, 3.º-B e 3.º-C da presente lei, são divulgadas em sítio oficial na *Internet* a nível nacional, segundo formatos e normas que assegurem o acesso a pessoas com deficiência.
2 – A divulgação de informação referida no número anterior deve ser feita de forma clara e exaustiva.
3 – A autoridade competente promove ainda:

a) O acesso às informações referidas no n.º 1, que devem ser respeitadas pelos prestadores de serviços de outros Estados-Membros, através do sítio oficial na Internet e por outros meios adequados;
b) A difusão, no sítio oficial na *Internet* e por outros meios adequados, das informações sobre os organismos e as entidades aos quais os trabalhadores se podem dirigir para obter informações sobre a legislação e as práticas nacionais que lhes são aplicáveis quanto aos seus direitos e obrigações, incluindo sobre as convenções coletivas aplicáveis;
c) A divulgação, no sítio oficial na *Internet* e por outros meios adequados, das ligações a sítios na *Internet* relevantes e a outros pontos de contacto, em especial dos parceiros sociais pertinentes;
d) A disponibilização gratuita, em português e nas línguas mais pertinentes em função da procura no mercado de trabalho, de informações sobre direitos e deveres laborais aos trabalhadores destacados e prestadores de serviços;
e) O acesso, de forma gratuita, a informações mais pormenorizadas sobre condições laborais e sociais aplicáveis aos trabalhadores destacados, nomeadamente em matéria de:

i) Segurança e saúde no local trabalho;
ii) Retribuição, incluindo os seus elementos constitutivos, nos termos da lei ou de regulamentação

coletiva de trabalho de eficácia geral aplicável;

iii) Condições de trabalho aplicáveis no âmbito de destacamentos de duração efetiva superior a 12 meses, ou a 18 meses, quando aplicável, nos termos do artigo 3.º-C da presente lei;

iv) Condições de trabalho que respeitem a cedência de trabalhadores por parte de empresa de trabalho temporário;

f) A indicação no sítio oficial na Internet do contacto do serviço e da pessoa, ou pessoas, responsáveis pela prestação de informações, no âmbito da autoridade competente;

g) A atualização da informação prestada nas fichas sobre cada país.

4 – Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, quando as condições de trabalho resultem de contratação coletiva, as informações a prestar ao trabalhador são articuladas com os respetivos parceiros sociais e dizem respeito:

a) Às diferentes remunerações salariais mínimas e seus elementos constitutivos;

b) Ao método de cálculo das remunerações; e

c) Aos critérios de classificação nas diferentes categorias salariais, quando pertinente.

5 – As informações previstas na alínea *d)* do n.º 3 podem ser disponibilizadas em formato de folheto, no qual sejam resumidas as principais condições de trabalho aplicáveis, incluindo a descrição dos procedimentos para apresentação de queixas e, se solicitado, em formatos acessíveis às pessoas com deficiência.

CAPÍTULO II
Cooperação administrativa

Artigo 6.º
Cooperação administrativa e assistência mútua

1 – A cooperação administrativa e assistência mútua entre Portugal e os outros Estados-Membros concretiza-se pela autoridade competente, nomeadamente, através:

a) Da resposta a pedidos de informação justificados das autoridades competentes de outros Estados-Membros;

b) Da realização de inspeções, de verificações e investigações delas decorrentes, em relação às situações de destacamento em território português, designadamente em caso de não cumprimento ou abuso das regras aplicáveis aos trabalhadores destacados;

c) Do envio e notificação de documentos.

2 – Os pedidos referidos na alínea *a)* do número anterior incluem a informação respeitante a uma eventual cobrança de uma sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima, ou a notificação de uma decisão que a imponha.

3 – Quando existirem atrasos persistentes e dificuldades em satisfazer um pedido referido na alínea *a)* do n.º 1, nomeadamente por não possuir as informações solicitadas pelo Estado-Membro em cujo território o trabalhador está destacado ou em realizar as inspeções, ou as verificações e investigações delas decorrentes, a ACT solicita tais informações a outras autoridades e entidades que sejam competentes em razão de matéria e informa imediatamente o Estado-Membro requerente dos obstáculos encontrados.

4 – Caso persistam problemas na troca de informações ou havendo recusa permanente em fornecer os dados solicitados, a autoridade competente informa a Comissão Europeia.

5 – Sem prejuízo dos pedidos referidos na alínea *a*) do n.º 1, a autoridade competente toma as medidas adequadas no sentido de investigar e prevenir violações do disposto na presente lei.

6 – A cooperação administrativa e assistência mútua são prestadas gratuitamente.

Artigo 7.º
Pedidos de informação

1 – A autoridade competente faculta as informações solicitadas por outros Estados-Membros ou pela Comissão Europeia, por via eletrónica, nos seguintes prazos:

a) Até dois dias úteis a contar da data de receção do pedido, nos casos urgentes, devidamente fundamentados, que requerem a consulta de registos;
b) Até 25 dias úteis a contar da data de receção do pedido, em relação a todos os outros pedidos de informação, exceto quando seja mutuamente acordado um prazo mais curto.

2 – Em caso de verificação de atrasos persistentes na resposta aos pedidos de informação solicitados pela autoridade competente do Estado-Membro em cujo território o trabalhador está destacado, a ACT deve observar o disposto nos n.os 3 e 4 do artigo anterior.
3 – Os registos em que os prestadores estão inscritos no território nacional, incluídos no Sistema de Informação do Mercado Interno (IMI), estabelecido pelo Regulamento (UE) n.º 1024/2012, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de outubro de 2012, e aos quais as autoridades nacionais têm acesso, podem também ser consultados, nas mesmas condições, pelas autoridades competentes equivalentes do Estado-Membro requerente.
4 – As informações trocadas, para efeitos da aplicação da presente lei, entre a autoridade competente e as autoridades competentes equivalentes de outros Estados-Membros, devem ser exclusivamente utilizadas para o fim, ou fins, para que foram solicitadas.

Artigo 8.º
Competências específicas da autoridade competente no âmbito da cooperação administrativa

1 – No âmbito da cooperação administrativa e assistência mútua, a que se referem os artigos 6.º e 7.º, cabe à autoridade competente disponibilizar as informações sobre os prestadores de serviços ou os serviços prestados, respeitantes:

a) À legalidade do estabelecimento;
b) À ausência de infrações do prestador de serviços às regras aplicáveis;
c) Ao cumprimento dos deveres de comunicação previstos no Código do Trabalho;
d) À cedência transnacional de trabalhadores e ao combate a atividades ilícitas, nomeadamente o trabalho não declarado ou o falso trabalho independente, relacionados com o destacamento.

2 – A verificação de factos e o controlo em relação às situações de destacamento de trabalhadores em território português são efetuados pela autoridade competente, por iniciativa própria, ou a pedido das autoridades competentes do Estado-Membro de estabelecimento, de acordo com o disposto no artigo 10.º e em conformidade com as competências de fiscalização legalmente previstas.

CAPÍTULO III
Controlo e fiscalização

Artigo 9.º
Medidas de controlo

1 – Para garantir o controlo do cumprimento das obrigações estabelecidas na presente lei, relativas ao destacamento de trabalhadores em território português, o prestador de serviços está obrigado a:

a) Apresentar uma declaração, até ao início da prestação de serviços, a qual deve conter:

i) A identidade do prestador de serviços;
ii) O número e a identificação dos trabalhadores a destacar;
iii) A identificação da pessoa a que se refere a alínea *d*);
iv) A duração prevista e as datas previstas para o início e o fim do destacamento;
v) O endereço do local, ou locais, de trabalho;
vi) A natureza dos serviços que justificam o destacamento.

b) Conservar cópias, em papel ou em formato eletrónico:

i) Do contrato de trabalho, ou documento escrito com informação sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho previsto no Código do Trabalho;
ii) Dos recibos de retribuição, contendo a discriminação dos seus elementos constitutivos, incluindo os subsídios, abonos e reembolsos de despesas inerentes ao destacamento;
iii) Dos registos de tempos de trabalho com indicação do início, do fim e da duração do tempo de trabalho diário;
iv) Dos comprovativos do pagamento da retribuição.

c) Apresentar, até ao limite de um ano após a cessação do destacamento, os documentos referidos na alínea anterior quando notificado pela autoridade competente;

d) Designar uma pessoa para estabelecer a ligação com a autoridade competente e para enviar e receber documentos e informações, bem como, se for o caso, para articular com os parceiros sociais em matéria de negociação coletiva.

2 – A declaração referida na alínea *a)* do número anterior deve observar o formulário disponibilizado no sítio oficial na *Internet*, referido no n.º 1 do artigo 5.º, e ser remetida por via eletrónica à autoridade competente, a quem compete efetuar os controlos factuais no local de trabalho indicado.

3 – A declaração referida na alínea *a*) do n.º 1 e os documentos previstos na alínea *b)* do mesmo número, quando solicitados para os efeitos do artigo seguinte, são apresentados em português ou acompanhados de uma tradução certificada nos termos legais.

4 – Os documentos referidos na alínea *b)* do n.º 1 devem ser conservados durante todo o período de destacamento e estar disponíveis num local acessível e claramente identificado no território português, nomeadamente:

a) No local de trabalho indicado na declaração;
b) No estaleiro de construção;
c) Na base de operações ou o veículo com o qual o serviço é fornecido.

5 – O disposto neste artigo aplica-se, com as devidas adaptações, ao destacamento de trabalhadores em território português por prestador de serviços estabelecido num Estado que não seja Estado-Membro.

6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3 e 4 e contraordenação leve a comunicação da declaração em violação do disposto no n.º 2.

Artigo 10.º
Inspeções

1 – A autoridade competente realiza as inspeções necessárias, a fim de assegurar a aplicação da presente lei aos destacamentos de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços realizada em território português.

2 – Sem prejuízo da realização de verificações aleatórias, as inspeções referidas no número anterior baseiam-se numa avaliação de risco, em que são identificados os setores de atividade nos quais se concentra, no território português, o emprego de trabalhadores destacados para a prestação de serviços.

3 – Para efeitos da avaliação de risco referida no número anterior, podem igualmente ser tidos em conta, designadamente:

a) A realização de grandes projetos de infraestrutura;
b) A existência de longas cadeias de subcontratação;
c) A proximidade geográfica;
d) Os problemas e necessidades de setores específicos;
e) O historial de infrações;
f) A vulnerabilidade de certos grupos de trabalhadores.

4 – Nas situações de destacamento de trabalhadores por um prestador de serviços estabelecido em Portugal, a autoridade competente continua a assegurar, nos termos legalmente previstos, o acompanhamento, o controlo e a adoção de medidas de supervisão e execução que sejam necessárias, em cooperação com o Estado-Membro de acolhimento, para garantir a conformidade com as condições de trabalho aplicáveis.

5 – Nas situações de destacamento referidas nos números anteriores e quando existam factos que indiciem eventuais irregularidades, a autoridade competente comunica, por iniciativa própria, sem demora injustificada, ao Estado-Membro em causa quaisquer informações relevantes.

CAPÍTULO IV
Proteção dos direitos dos trabalhadores destacados

Artigo 11.º
Defesa dos direitos

1 – Em caso de incumprimento das condições de trabalho previstas no artigo 7.º do Código do Trabalho e no artigo 3.º-A da presente lei, o trabalhador destacado em território português tem direito:

a) A apresentar queixa contra o empregador, junto da autoridade competente; e
b) A instaurar ação judicial em tribunal competente por eventuais danos resultantes desse incumprimento, mesmo após a cessação da respetiva relação laboral, nos termos da lei.

2 – As organizações sindicais e outros terceiros, tais como associações e outras organizações jurídicas que tenham um interesse legítimo, de acordo com os seus estatutos, em garantir o cumprimento do disposto na presente lei, bem como das normas previstas no Código do Trabalho relativas a destacamento de trabalhadores, têm legitimidade processual para intervir em nome ou em apoio do trabalhador destacado ou do seu empregador, desde que exista autorização expressa da pessoa representada.

3 – O trabalhador destacado que exerça os direitos referidos no n.º 1, diretamente ou através das organizações referidas no número anterior, é protegido, nos termos do previsto nos artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho, contra qualquer tratamento discriminatório por parte do empregador por causa desse exercício.

4 – O empregador do trabalhador destacado, ainda que este tenha regressado ao Estado-Membro de estabelecimento, é responsável por quaisquer obrigações devidas nos termos da lei, que resultem da respetiva relação laboral, em especial:

a) Por quaisquer retribuições líquidas em atraso;
b) Por quaisquer pagamentos em atraso ou reembolsos de impostos ou contribuições para a segurança social indevidamente retidas da retribuição do trabalhador;
c) Pelo reembolso de quaisquer montantes em relação à retribuição líquida ou do alojamento, retidos ou deduzidos da retribuição para pagamento do alojamento fornecido pelo empregador;
d) Pelas quotizações do empregador devidas a fundos comuns ou a organizações de parceiros sociais, se for caso disso, indevidamente retidas das retribuições do trabalhador.

Artigo 12.º
Responsabilidade na subcontratação

1 – Nas situações de destacamento abrangidas pelos artigos 6.º e 8.º do Código do Trabalho e para efeitos das condições de trabalho previstas no artigo 7.º do mesmo Código e no artigo 3.º-A da presente lei, o contratante a quem o serviço é prestado é solidariamente responsável nos termos do n.º 4 do artigo 551.º do referido Código, bem como por qualquer retribuição líquida em atraso correspondente à retribuição mínima legal, convencional ou garantida por contrato de trabalho, devida ao trabalhador destacado pelo prestador de serviços, enquanto subcontratante direto.

2 – A responsabilidade referida no número anterior é limitada aos direitos do trabalhador adquiridos no âmbito da relação contratual entre o contratante e o prestador de serviços, enquanto subcontratante direto.

CAPÍTULO V
Execução transfronteiriça de sanções pecuniárias de carácter administrativo ou coimas

Artigo 13.º
Âmbito das medidas e procedimentos de execução transfronteiriça

1 – Os princípios de assistência mútua, as medidas e os procedimentos previstos no presente capítulo aplicam-se:

a) Ao pedido de notificação da decisão das autoridades administrativas ou judiciais de outros Estados-Membros que impõe uma sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima;

b) Ao pedido de execução de decisões das autoridades administrativas ou judiciais portuguesas que aplicam coimas, relativas ao destacamento de trabalhadores em território português por um prestador de serviços estabelecido noutro Estado-Membro;

c) Ao reconhecimento e execução, em território português, das decisões das autoridades administrativas ou judiciais de outros Estados-Membros que aplicam sanções pecuniárias de carácter administrativo ou coimas, relativas ao destacamento de trabalhadores noutro Estado-Membro por um prestador de serviços estabelecido em Portugal.

2 – O presente capítulo é aplicável às sanções pecuniárias de carácter administrativo ou coimas, incluindo taxas e sobretaxas, impostas pelas autoridades competentes, ou confirmadas por órgãos administrativos ou judiciais, relacionadas com o não cumprimento das normas relativas ao destacamento de trabalhadores.

Artigo 14.º
Pedidos de cobrança e de notificação

1 – A autoridade requerente de um pedido de cobrança de uma sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima, ou de um pedido de notificação da decisão que a impõe, efetua os pedidos tempestivamente, através de instrumento uniforme.

2 – O instrumento uniforme referido no número anterior, transmitido nos termos do artigo 20.º, indica, designadamente:

a) O nome, o endereço conhecido do destinatário e outras informações ou dados relevantes para a sua identificação;

b) Um resumo dos factos e das circunstâncias da infração, a natureza do delito e as regras pertinentes aplicáveis;

c) O instrumento que permite a execução em território nacional e todas as outras informações ou documentos importantes, incluindo os de natureza judicial, relativos à queixa correspondente, à sanção pecuniária de carácter administrativo ou à coima;

d) O nome, o endereço e outros elementos de contacto da autoridade competente responsável pela apreciação da sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima e, se for diferente, do organismo competente para facultar mais informações sobre a sanção administrativa ou coima;
e) A possibilidade de contestação da obrigação de pagamento ou da decisão que a impõe.

3 – Para além do disposto no número anterior, o pedido indica:

a) No caso da notificação de uma decisão, a finalidade da notificação e o prazo em que deve ser efetuada;
b) No caso de cobrança:

i) A data em que a sentença ou a decisão transitou em julgado ou se tornou definitiva;
ii) Uma descrição da natureza e do montante da sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima;
iii) As datas relevantes para o processo de execução, incluindo se, e de que modo, a sentença ou a decisão foi notificada ao requerido ou requeridos, ou proferida à revelia;
iv) A confirmação da autoridade requerente de que a sanção administrativa ou coima não é passível de recurso;
v) A queixa que originou o processo e os elementos que a compõem.

4 – A autoridade competente, enquanto autoridade requerida, toma todas as medidas necessárias, em conformidade com o regime processual aplicável às contraordenações laborais, para, no prazo máximo de um mês a contar da receção do pedido:

a) Notificar o prestador de serviços da decisão que impõe uma sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima e dos documentos pertinentes do pedido;
b) Proceder ao envio do pedido de cobrança de uma sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima para os tribunais portugueses, bem como de outros documentos pertinentes.

5 – A autoridade competente, enquanto autoridade requerida, informa, logo que possível, a autoridade requerente:

a) Do seguimento dado ao pedido de cobrança e notificação e, especificamente, da data em que o destinatário foi notificado;
b) Dos motivos de recusa da execução de pedido de cobrança de uma sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima ou da notificação de decisão que imponha uma sanção administrativa ou coima, nos termos previstos no presente capítulo.

Artigo 15.º
Assistência mútua em pedidos de notificação

1 – Em situação de destacamento de trabalhadores em território português por um prestador de serviços estabelecido noutro Estado-Membro, e na impossibilidade de notificação de uma decisão que impõe uma coima aplicada de acordo com a legislação portuguesa, a autoridade competente requer à autoridade competente do Estado-Membro de estabelecimento a realização dessa notificação.
2 – Em situação de destacamento de trabalhadores para outro Estado-Membro por uma empresa estabelecida em Portugal, a autoridade competente, enquanto autoridade requerida do pedido de notificação de decisão que impõe uma sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima aplicada pelo Estado-Membro de acolhimento, procede à notificação sem mais formalidades, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 17.º.
3 – Na situação referida no número anterior, a autoridade competente, enquanto autoridade requerida, age em conformidade com a legislação portuguesa aplicável às mesmas infrações ou decisões ou, não havendo, a infrações ou decisões semelhantes, sem prejuízo de se considerarem produzidos os mesmos efeitos como se a notificação tivesse sido efetuada pelo Estado-Membro requerente.

Artigo 16.º
Assistência mútua e reconhecimento de pedidos de cobrança

1 – Em situação de destacamento de trabalhadores em território português por um prestador de serviços estabelecido noutro Estado-Membro a quem não tenha sido possível cobrar uma coima a que foi condenado, quando a decisão se tenha tornado definitiva ou transitado em julgado, a ACT requer à autoridade competente do Estado-Membro de estabelecimento a realização dessa cobrança.

2 – Na situação referida no número anterior, a ACT, enquanto autoridade requerente do pedido de cobrança, dá conhecimento de qualquer documento pertinente relativo à cobrança da coima, incluindo a sentença ou a decisão definitiva sob a forma de uma cópia autenticada, que constitua nos termos da legislação nacional o título definitivo do pedido de cobrança.

3 – Em situação de destacamento de trabalhadores para outro Estado-Membro por uma empresa estabelecida em Portugal, a ACT, enquanto autoridade requerida de um pedido de cobrança de uma sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima, reconhece essa decisão sem mais formalidades quando acompanhada do instrumento uniforme e confirmada pela autoridade requerente de que não é passível de recurso, transmitida nos termos do artigo 20.º, e toma imediatamente todas as medidas necessárias para a sua execução, sem prejuízo dos motivos de recusa previstos no presente capítulo.

4 – Na situação referida no número anterior, a ACT desencadeia o processo de cobrança junto dos tribunais competentes para o efeito, em conformidade com o disposto na Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, alterada pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, considerando-se produzidos os mesmos efeitos como se a cobrança tivesse sido efetuada pelo Estado-Membro requerente.

Artigo 17.º
Motivos de recusa

1 – A ACT, enquanto autoridade requerida, não é obrigada a aceitar ou desencadear um pedido de cobrança ou a proceder à notificação de uma decisão se o pedido não contiver a informação referida nos n.os 1 a 3 do artigo 14.º, for incompleto ou manifestamente não corresponder à decisão a que se refere.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, a ACT, enquanto autoridade requerida, pode recusar-se a desencadear o processo de cobrança quando:

a) Na sequência de inquéritos realizados pela autoridade competente requerida, é manifesto que os custos ou recursos previstos necessários para a cobrança da sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima são desproporcionados em relação ao montante a cobrar ou dariam origem a grandes dificuldades;

b) A sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima total é inferior a (euro) 350 ou ao equivalente deste montante;

c) Não são respeitados direitos e liberdades fundamentais de defesa, bem como princípios jurídicos que se lhe aplicam nos termos consagrados na Constituição.

Artigo 18.º
Suspensão do procedimento

1 – O procedimento de execução transfronteiriça da sanção administrativa ou coima aplicada é suspenso na pendência da decisão da instância ou da autoridade competente na matéria do Estado-Membro requerente se, no decurso do procedimento de cobrança ou notificação, o prestador de serviços em causa, ou uma parte interessada, impugnar a sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima ou a queixa correspondente, ou recorrer das mesmas, nos termos previstos na lei.

2 – Qualquer impugnação deve ser feita, ou o recurso deve ser interposto, junto da instância ou autoridade competente do Estado-Membro requerente.

3 – A autoridade requerente deve notificar imediatamente a autoridade requerida da referida contestação.

4 – Os litígios relativos às medidas de execução ordenadas no Estado-Membro requerido ou à validade de

uma notificação efetuada por uma autoridade requerida são dirimidos pela instância competente ou autoridade judicial desse Estado-Membro, nos termos da legislação aplicável.

Artigo 19.º
Despesas

1 – Os montantes cobrados, respeitantes às sanções pecuniárias de carácter administrativo ou coimas impostas por outro Estado-Membro em relação a situações de destacamento de trabalhadores por um prestador de serviços estabelecido em Portugal, revertem a favor da autoridade competente, enquanto autoridade requerida, nos termos da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, alterada pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto.

2 – Os montantes cobrados nos termos do número anterior são devidos em euros, de acordo com a legislação aplicável a pedidos semelhantes em Portugal.

3 – A autoridade requerida, se necessário, converte o montante da sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima à taxa de câmbio em vigor no momento em que foi imposta a sanção administrativa ou coima, nos termos legalmente previstos.

4 – O Estado português renuncia, em condições de reciprocidade, a reclamar qualquer restituição de despesas resultantes da assistência e cooperação que tenha prestado ao abrigo da presente lei.

Artigo 20.º
Sistema de Informação do Mercado Interno

A cooperação administrativa e a assistência mútua entre as autoridades competentes dos Estados-Membros previstas na presente lei são estabelecidas através do Sistema de Informação do Mercado Interno (IMI), previsto no Regulamento (UE) n.º 1024/2012, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de outubro de 2012.

CAPÍTULO VI
Disposições finais

Artigo 21.º
Regime das contraordenações

1 – O regime de responsabilidade contraordenacional previsto nos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho aplica-se às infrações por violação da presente lei.

2 – As contraordenações e os procedimentos de notificação e cobrança de sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima, previstos na presente lei, seguem o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, alterada pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, bem como o disposto no artigo seguinte.

Artigo 22.º
Procedimentos de cobrança

1 – Nos casos de execução da sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima, quando o prestador de serviços não pagar voluntariamente uma coima aplicada na sequência de um processo de contraordenações e tenha cessado o destacamento, a ACT pode declarar a impossibilidade de cobrança e iniciar o procedimento previsto no artigo 16.º da presente lei, não sendo necessário recorrer ao regime geral das contraordenações, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, alterado pelos Decretos-Leis n.os 356/89, de 17 de outubro, 244/95, de 14 de setembro, e 323/2001, de 17 de dezembro, e pela Lei n.º 109/2001, de 24 de dezembro.

2 – Quando o processo contraordenacional se encontre no tribunal competente para proceder à execução

da sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima, na sequência do seu envio pela ACT para impugnação judicial ou para execução, este apenas procede à execução quando sejam conhecidos bens penhoráveis do prestador de serviços que se afigurem suficientes face ao valor da execução, abstendo-se de executar quando o montante seja inferior aos custos e despesas prováveis da execução.

3 – Quando o tribunal competente não procede à execução nos termos do número anterior, devolve o respetivo processo à ACT, para que esta o reenvie à autoridade competente requerente no prazo de 10 dias, para os efeitos previstos no artigo 16.º, equivalendo este reenvio como declaração de impossibilidade de cobrança.

Artigo 23.º
Regiões autónomas

Sem prejuízo das competências legais próprias, as competências atribuídas pela presente lei às autoridades e serviços administrativos são, nas regiões autónomas, exercidas pelos órgãos e serviços das respetivas administrações regionais.

Artigo 24.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 54.º
Comissões de trabalhadores

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

Artigo 56.º
Direitos das associações sindicais e contratação colectiva

2. Constituem direitos das associações sindicais:

a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 134.º
Legislação do trabalho

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projecto ou proposta de lei, para efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projectos e propostas de lei são publicados previamente em separata electrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.

Lei n.º 7/2009

de 12 de Fevereiro

APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

CAPÍTULO II
Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 469.º
Noção de legislação do trabalho

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

a) Contrato de trabalho;
b) Direito colectivo de trabalho;
c) Segurança e saúde no trabalho;
d) Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
e) Formação profissional;
f) Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 470.º
Precedência de discussão

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

Artigo 471.º
Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 472.º
Publicação dos projectos e propostas

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

a) *Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;

b) *Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;

c) Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;

d) *Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

a) O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
b) A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
c) O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

Artigo 473.º
Prazo de apreciação pública

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

Artigo 474.º
Pareceres e audições das organizações representativas

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

a) Identificação do projecto ou proposta;

b) Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;

c) Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;

d) Número de trabalhadores ou de empregadores representados;

e) Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

Artigo 475.º
Resultados da apreciação pública

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

a) Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;

b) De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.