



## Nota Técnica

### Proposta de Lei n.º 55/XIII/2.ª (GOV)

#### **Transpõe a Diretiva 2014/67/UE, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços**

Data de admissão: 31/01/2017

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

#### **Índice**

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Susana Fazenda e João Filipe (DAC), Lurdes Sauane (DAPLEN), Rosalina Alves (BIB), Filomena Romano de Castro e José Manuel Pinto (DILP).

Data: 8 de fevereiro de 2017

## I. **Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa**

---

A [proposta de lei](#) em apreço deu entrada a 30 de janeiro de 2017. Foi admitida e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social, a 31 de janeiro de 2017, tendo sido anunciada na sessão plenária de 01 de fevereiro do corrente ano. Foi distribuída ao Deputado Ricardo Bexiga (PS) em 8 de fevereiro de 2017.

A discussão na generalidade encontra-se agendada para a reunião plenária de 16 de fevereiro de 2017, em conjunto com a [Proposta de Lei n.º 45/XIII \(2.ª\) \(GOV\)](#) - Aprova medidas para aplicação uniforme e execução prática do direito de livre circulação dos trabalhadores, transpondo a Diretiva n.º 2014/54/UE e com a [Proposta de Lei n.º 54/XIII \(2.ª\) \(GOV\)](#) - Facilita o reconhecimento das qualificações profissionais e diminui constrangimentos à livre circulação de pessoas, e transpõe a Diretiva n.º 2013/55/UE - cfr. Súmula da Conferência de Líderes n.º 36, de 01 de fevereiro de 2017.

Refira-se ainda que, tratando-se de legislação sobre matéria de trabalho, a proposta de lei em apreço foi colocada em apreciação pública de 07 de fevereiro a 09 de março de 2017, nos termos do artigo 134.º do RAR e do n.º 1 do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, para os 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. Nesse sentido, a iniciativa foi publicada na Separata do DAR n.º 62/XII/2, de 31.01 de 2017, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

De acordo com a respetiva exposição de motivos, pela presente proposta de lei transpõe-se, para a ordem jurídica interna, a Diretiva n.º 2014/67/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014. No que respeita à ordem jurídica interna, a transposição da Diretiva n.º 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, encontra-se total e cabalmente assegurada pelo Código do Trabalho.

*Ainda assim, é referido que a Diretiva n.º 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, estabeleceu um conjunto de termos e condições de emprego que devem ser cumpridos pelo prestador de serviços no Estado-Membro onde decorre o destacamento, a fim de garantir a proteção mínima dos trabalhadores destacados. Contudo, considerando que é necessário prevenir, evitar e combater a evasão e o abuso das regras aplicáveis por parte de empresas que retiram vantagens indevidas ou fraudulentas da liberdade de prestação de serviços, este ato jurídico da UE vem estabelecer um quadro comum de disposições, medidas e mecanismos de controlo necessários a uma melhor e mais uniforme execução, aplicação e cumprimento na prática da Diretiva n.º 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, incluindo medidas que visam prevenir e sancionar eventuais abusos e evasões às regras aplicáveis.*

O Governo considera que *o respeito das regras aplicáveis no domínio do destacamento e a proteção efetiva dos*

*direitos dos trabalhadores destacados são particularmente importantes nas cadeias de subcontratação. De acordo com o previsto na Diretiva n.º 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, e por forma a harmonizar o direito nacional, nomeadamente face a recentes alterações ao Código do Trabalho em matérias referentes à responsabilidade solidária e subsidiária das entidades empregadoras no âmbito do trabalho temporário, opta-se por adotar um mecanismo de responsabilidade na subcontratação direta, adicionalmente à responsabilidade do empregador. Por esta via, o empregador será solidariamente responsável por qualquer retribuição líquida em atraso devida ao trabalhador destacado correspondente à retribuição mínima legal, convencional ou garantida por contrato de trabalho, salvo se o contratante demonstrar que agiu com a diligência devida aquando da contratação do serviço.*

## **II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário**

- **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

A Proposta de Lei n.º 55/XIII/2.<sup>a</sup> é apresentada pelo Governo, no âmbito do seu poder de iniciativa e da sua competência política, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 167.º e na alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da [Constituição](#), e no artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República \(RAR\)](#).

Tem a forma de proposta de lei, nos termos do n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida por uma exposição de motivos, cumprindo os requisitos formais consagrados nos n.ºs 1 e 2 do 124.º do RAR.

É subscrita pelo Primeiro-Ministro e pelo Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentares e menciona que foi aprovada em Conselho de Ministros em 24 de novembro de 2016, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 123.º do mesmo diploma.

Nos termos do n.º 3 do artigo 124.º do RAR, “*As propostas de lei devem ser acompanhadas dos estudos, documentos e pareceres que as tenham fundamentado*”, e o [Decreto-Lei n.º 274/2009, de 2 de outubro](#), que regula o procedimento de consulta de entidades, públicas e privadas, realizado pelo Governo, prevê, no seu artigo 6.º, n.º 1, que “*os atos e diplomas aprovados pelo Governo cujos projetos tenham sido objeto de consulta direta contêm, na parte final do respetivo preâmbulo ou da exposição de motivos, referência às entidades consultadas e ao caráter obrigatório ou facultativo das mesmas*”. Porém, o Governo não juntou quaisquer documentos à sua iniciativa, apesar de referir na exposição de motivos que foram ouvidos os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A lei formulário<sup>1</sup> estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação das iniciativas legislativas e que importa ter presentes no decurso da especialidade em Comissão e, em especial, na redação final.

Assim, em observância do disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, a presente iniciativa tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto, indicando que visa transpor para a ordem jurídica nacional, a [Diretiva 2014/76/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.

Respeita ainda o previsto no n.º 4 do artigo 9.º da lei formulário que prevê que estando em causa “*diploma de transposição de diretiva comunitária, deve ser indicada expressamente a diretiva a transpor*”.

No que respeita à entrada em vigor, o artigo 24.º da iniciativa estipula que “*A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação*”, o que está em conformidade com o n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário que prevê que os atos legislativos “*entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação*”.

Na presente fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da “lei formulário”.

### III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- **Enquadramento legal nacional e antecedentes**

A proposta de lei em apreço visa transpor 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.

Em 2004, a mencionada Diretiva n.º 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, foi transposta para o

---

<sup>1</sup> [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro](#), alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de junho](#).

ordenamento jurídico interno pela [Lei n.º 35/2004, de 29 de julho](#)<sup>2</sup>, que regulamentou o [Código do Trabalho 2003](#) (versão consolidada), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto<sup>3</sup>.

Tal como foi proposto no [Livro Branco das Relações Laborais](#)<sup>4</sup>, da revisão do Código do Trabalho 2003 e da citada lei que o regulamentou, resulta a incorporação de parte substancial do conteúdo normativo desta última no articulado do atual [Código do Trabalho](#) 2009 (versão consolidada), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, e 28/2016, de 23 de agosto](#).

O anterior Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, já havia procedido à transposição para o ordenamento jurídico interno de várias Diretivas comunitárias. Contudo, e para que não se verifique o incumprimento do Estado português relativamente às obrigações assumidas no âmbito da União Europeia, não basta proceder à transposição de diretivas, é também necessário que o conteúdo normativo por estas visado se mantenha em vigor. Por este motivo, repete-se no [artigo 2.º](#) do atual Código a referência à maioria das Diretivas que anteriormente já haviam sido transpostas.

Nesse sentido, e como já foi referido, com a entrada em vigor da [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), que aprovou o atual Código do Trabalho, foram transpostas para a ordem jurídica interna, total ou parcialmente, um conjunto de diretivas comunitárias, nomeadamente 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. Nos termos desta Diretiva, trabalhador destacado é "qualquer trabalhador que, por um período limitado, trabalhe no território de um Estado-Membro diferente do Estado onde habitualmente exerce a sua atividade".

O destacamento de trabalhadores em território português está consagrado nos [artigos 6.º e 7.º](#) do Código do Trabalho. O destacamento pressupõe que o trabalhador, contratado por um empregador estabelecido noutro Estado e enquanto durar o contrato de trabalho, preste a sua atividade em território português num estabelecimento do empregador, ou em execução de contrato celebrado entre o empregador e o beneficiário da atividade, ainda que em regime de trabalho temporário.

É considerado trabalhador destacado o trabalhador subordinado que se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade sob autoridade e direção de uma empresa, no quadro de um serviço prestado temporariamente

---

<sup>2</sup> Revogada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o atual Código do Trabalho.

<sup>3</sup> Revogada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o atual Código do Trabalho.

<sup>4</sup> Publicado em novembro de 2007.

por essa empresa a outra empresa cujo local de trabalho seja sediado em território português. Em qualquer dos casos, deve existir uma relação de trabalho entre a empresa que destaca e o trabalhador destacado.

No quadro dos direitos dos trabalhadores, o trabalhador destacado tem direito às mesmas condições de trabalho dos nacionais do país de destino, se estas forem mais favoráveis, nomeadamente: duração máxima do tempo de trabalho, períodos mínimos de descanso, férias, retribuição mínima e pagamento de trabalho suplementar, segurança e saúde no trabalho, proteção na parentalidade, igualdade de tratamento e não discriminação.

A retribuição mínima integra os subsídios ou abonos atribuídos ao trabalhador por causa do destacamento que não constituam reembolso de despesas efetuadas, nomeadamente com viagens, alojamento e alimentação.

Importa também referir o [artigo 8.º](#) do CT2009, sob a epígrafe “Destacamento para outro Estado”, que estabelece que relativamente a trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, e que é destacado para outro Estado, que, salvo regime mais favorável da lei aplicável ou do contrato de trabalho, lhe são aplicáveis as condições de trabalho previstas na lei portuguesa ou em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, Ou seja, se, por qualquer motivo, não for aplicável a legislação portuguesa, o trabalhador destacado para outro Estado beneficia da aplicação de um conjunto de matérias previstas no artigo 7.º, as quais constituem assim uma proteção mínima do trabalhador destacado.

Salienta-se que o âmbito de aplicação deste artigo 8.º é distinto do âmbito de aplicação do artigo 6.º. Enquanto que o artigo 8.º regulamenta o destacamento de trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, que presta a sua atividade no território de um outro Estado, o artigo 6.º delimita o destacamento de trabalhadores estrangeiros que acorrem a prestar a sua atividade no território português.

A Autoridade para as Condições do Trabalho que promove, controla e fiscaliza o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às condições de trabalho, é o serviço de ligação relativo às disposições legais dos trabalhadores destacados. Enquanto serviço de ligação, coopera com os serviços de fiscalização das condições de trabalho de outros Estados-Membros e presta informações sobre as condições de trabalho.

Nos termos do [Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho](#), que aprova a orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), no âmbito do Ministério da Economia e do Emprego, estabelecendo as suas atribuições, órgãos e competências, a Autoridade para as Condições do Trabalho tem por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública.

As contraordenações laborais são reguladas pelo disposto no Capítulo II, do Título III, do Livro II ([artigos 548.º a 566.º](#)) do Código do Trabalho e, subsidiariamente, pelo 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, 323/2001, de 17 de dezembro](#), e pela [Lei n.º 109/2001, de 24 de dezembro \(versão consolidada\)](#).

Por último, refere-se a [Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro](#), alterada pela [Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto \(versão consolidada\)](#), que estabelece o regime jurídico do procedimento aplicável às contraordenações laborais e de segurança social.

Para melhor desenvolvimento da matéria em análise, pode consultar o sítio da [Autoridade para as Condições do Trabalho](#).

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

- **Bibliografia específica**

DIRECTIVE détachement. **Revue de l'Union européenne**. Paris. ISSN 0035-2616. N.º 595 (févr. 2016), p. 74-108. Cota: RE-33

Resumo: Neste dossiê os autores analisam vários aspetos da 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. Tendo em consideração que “a liberdade de circulação de trabalhadores, a liberdade de estabelecimento e a liberdade de prestação de serviços são princípios fundamentais do mercado interno da União consagrados no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)” a aplicação desta diretiva pretende completar o quadro legislativo europeu.

KARAYIGIT, Mustafa T. – The horizontal effect of the free movement provisions. **Maastricht journal of European and comparative law**. Maastricht. ISSN 1023-263X. Vol. 18, n.º 3 (2011), p. 303-335. Cota: RE-226

Resumo: Este artigo analisa a questão do efeito horizontal no campo das liberdades fundamentais. São abordadas as principais razões e alcance do efeito horizontal direto nas disposições do Tratado relativas à livre circulação de trabalhadores, à livre prestação de serviços e à liberdade de estabelecimento e ainda o efeito horizontal indireto assegurado por estas disposições com base nas mesmas razões, no domínio da livre circulação de mercadorias.

- **Enquadramento do tema no plano da União Europeia**

A livre prestação de serviços constitui um dos princípios fundamentais do mercado interno da União, prevendo-se no [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE), nos termos do seu artigo 56.º compreendido no Capítulo 3 dedicado aos “Serviços”, que “(...) as restrições à livre prestação de serviços na União serão proibidas em relação aos nacionais dos Estados-Membros estabelecidos num Estado-Membro que não seja o do destinatário da prestação.”

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 relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços<sup>5</sup> e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012 relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno («Regulamento IMI»)<sup>6</sup>, que a presente iniciativa pretende transpor para o ordenamento jurídico nacional é proposta com base no n.º 1 do artigo 53.º e no artigo 62.º do TFUE.

Trata-se de uma Diretiva que institui instrumentos para assegurar a devida execução da Diretiva 96/71/CE, visando combater situações de abuso e evasão e reforçar a capacidade dos Estados-Membros fiscalizarem as condições de trabalho em relação a trabalhadores destacados, isto é, “qualquer trabalhador que, por um período limitado, trabalhe no território de um Estado-membro diferente do Estado onde habitualmente exerce a sua atividade.”<sup>7</sup>

Neste propósito são enumerados elementos factuais que devem ser considerados para avaliar se uma determinada situação laboral de um trabalhador num Estado Membro da União Europeia se enquadra na definição de “trabalhador destacado” e respetivo regime jurídico. Note-se, porém, a ressalva feita logo nos considerandos iniciais no sentido de que esses elementos devem ser considerados indicativos e não exaustivos e que “Em particular, não deverá ser exigido o cumprimento de todos os elementos em cada caso de destacamento”, sem que tal prejudique a garantia de, no exercício desta discricionariedade, obter uma uniformidade das apreciações jurídicas por parte das autoridades competentes de diferentes Estados-Membros.<sup>8</sup>

---

<sup>5</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 que teve origem na Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços [COM(1991)230] – iniciativa sem escrutínio na Assembleia da República. De acordo com a informação disponível relativa a [medidas comunicadas pelos Estados Membros](#), a transposição desta Diretiva concretizou-se a nível nacional por via da [Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho](#), que Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho.

<sup>6</sup> [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 («Regulamento IMI»).

<sup>7</sup> Conforme definição dada no n.º 1 do artigo 2.º da Diretiva 96/71/CE.

<sup>8</sup> Cf. §5 e 6 dos Considerandos da Diretiva 2014/67/UE.



A Diretiva também compreende medidas de acesso à informação, devendo cada Estado-Membro prever uma página eletrónica única a nível nacional para esse efeito, de cooperação administrativa e assistência mútua entre as autoridades nacionais com responsabilidades em matéria de destacamento de trabalhadores, incluindo a obrigação de dar resposta a pedidos de assistência de outros Estados Membros em prazos abreviados, bem como medidas de controlo nacionais que os Estados-Membros podem aplicar quando verificam o cumprimento das condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores destacados, nomeadamente no que diz respeito à imposição de requisitos administrativos ou à realização de inspeções – sempre com o intuito de dar efetividade de forma eficaz, mas proporcional e não discriminatória, às regras consagradas na Diretiva 96/71/CE.<sup>9</sup>

A Diretiva decorre do processo iniciado pela iniciativa COM(2012)131, que foi objeto de [escrutínio](#) na Assembleia da República pela Comissão de Segurança Social e Trabalho (CSST) que produziu [relatório](#) e pela Comissão de Assuntos Europeus (CAE) que elaborou [Parecer](#), sistematizando-se o texto final da Diretiva nos seguintes sete capítulos e 26 artigos: *CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS Artigo 1.º Objeto; Artigo 2.º Definições; Artigo 3.º Autoridades competentes e serviços de ligação; Artigo 4.º Identificação de um verdadeiro destacamento e prevenção de abusos e evasões; CAPÍTULO II ACESSO À INFORMAÇÃO Artigo 5.º Melhor acesso à informação; CAPÍTULO III COOPERAÇÃO ADMINISTRATIVA Artigo 6.º Assistência mútua — princípios gerais; Artigo 7.º Função dos Estados-Membros no âmbito da cooperação administrativa; Artigo 8.º Medidas de acompanhamento; CAPÍTULO IV CONTROLO DO RESPEITO DAS DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS Artigo 9.º Requisitos administrativos e medidas de controlo; Artigo 10.º Inspeções; CAPÍTULO V EXECUÇÃO Artigo 11.º Defesa dos direitos, facilitação da apresentação de queixas, retroativos; Artigo 12.º Responsabilidade na subcontratação; CAPÍTULO VI EXECUÇÃO TRANSFRONTEIRIÇA DE SANÇÕES PECUNIÁRIAS DE CARÁTER ADMINISTRATIVO E/OU COIMAS Artigo 13.º Âmbito de aplicação; Artigo 14.º Designação das autoridades competentes; Artigo 15.º Princípios gerais — assistência mútua e reconhecimento; Artigo 16.º Pedido de cobrança e de notificação; Artigo 17.º Motivos de recusa; Artigo 18.º Suspensão do procedimento; Artigo 19.º Despesas; CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS Artigo 20.º Sanções; Artigo 21.º Sistema de Informação do Mercado Interno; Artigo 22.º Alteração ao Regulamento (UE) n.º 1024/2012; Artigo 23.º Transposição; Artigo 24.º Revisão; Artigo 25.º Entrada em vigor; Artigo 26.º Destinatários.*

No respeitante aos elementos considerados para avaliar se um trabalhador temporariamente destacado realiza o seu trabalho num Estado-Membro que não aquele onde normalmente desempenha as suas funções, integra a Diretiva, *in fine*, uma Declaração conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão relativa à alínea g) do n.º 3 do artigo 4.º para explicitar o seu carácter indicativo no quadro de uma avaliação global de cada

---

<sup>9</sup> Refira-se, ainda, sobre medidas para dar efetividade ao quadro previsto na Diretiva 96/71/CE no domínio do destacamento dos trabalhadores a previsão de ações com vista à execução transfronteiriça de sanções pecuniárias de carácter administrativo ou de coimas, num processo de aproximação de legislações nacionais neste domínio. (Cf. Capítulo VI da Diretiva 2014/67/UE).

situação de facto, não devendo ser interpretado como tendo um valor proibitivo à substituição de trabalhadores destacados.<sup>10</sup>

A Diretiva foi publicada em 25 de maio de 2014, entrou em vigor no vigésimo dia posterior à publicação, em 17 de junho de 2014, e tinha como prazo de transposição o dia 18 de junho de 2016.<sup>11</sup> De referir que em relação à aplicação desta Diretiva é previsto que a Comissão irá proceder à sua reapreciação no prazo de três anos após a sua publicação<sup>12</sup> para propor, caso se justifique, eventuais alterações.

No Programa de Trabalho da Comissão Europeia para 2016 foi prevista uma revisão da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores, tendo como objetivo, por um lado, o de combater as práticas abusivas e fraudulentas e, por outro, o de promover o princípio de acordo com o qual para um mesmo trabalho realizado num mesmo lugar deverá corresponder igual remuneração. Este desiderato concretizou-se com a Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO que altera 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 [COM\(2016\)128](#)<sup>13</sup>. No entanto, é desde logo esclarecido no seu texto inicial<sup>14</sup> que se trata de uma iniciativa não excludente, mas antes complementar à Diretiva de 2014/67/UE, que a presente proposta de lei procura transpor, na medida em que não inclui nenhuma das questões abordadas por esta, incidindo antes noutros aspetos ainda não abrangidos.

Mais informação sobre destacamento de trabalhadores disponível no seguinte endereço: [http://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index\\_pt.htm](http://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_pt.htm).

<sup>10</sup> Vd. *supra* nota de rodapé 4. O texto integral da Declaração Conjunta é o seguinte: O facto de o lugar em que o trabalhador destacado é temporariamente colocado para efetuar o seu trabalho no âmbito de uma prestação de serviços ter sido ou não ocupado pelo mesmo ou por outro trabalhador (destacado) durante quaisquer períodos anteriores constitui apenas um dos elementos possíveis de serem levados em conta ao fazer-se uma avaliação global da situação de facto em caso de dúvida. O simples facto de que tal pode ser um dos elementos não deverá de forma alguma ser interpretado como impondo uma proibição à eventual substituição de um trabalhador destacado por outro trabalhador destacado ou um impedimento à possibilidade de tal substituição, que pode ser inerente, nomeadamente, a serviços que são prestados numa base sazonal, cíclica ou repetitiva.”

<sup>11</sup> Dispõe o n.º 1 do artigo 23.º: “1. Os Estados-Membros põem em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva até 18 de junho de 2016. Do facto informam imediatamente a Comissão.” O ponto de situação sobre a transposição para o direito nacional (medidas de transposição nacionais) é possível de consultar no seguinte endereço: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=CELEX:32014L0067>

<sup>12</sup> Com efeito a Diretiva prevê no seu artigo 24.º que “O mais tardar, em 18 de junho de 2019, a Comissão apresenta ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu um relatório sobre a sua aplicação e execução e propõe, se for caso disso, as alterações e modificações necessárias.”

<sup>13</sup> Iniciativa escrutinada pela Assembleia da República pela Comissão de Trabalho e de Segurança Social (CTSS) que produziu relatório e pela Comissão de Assuntos Europeus (CAE) que elaborou Parecer. Do [escrutínio](#) realizado pelos Parlamentos nacionais resultou um [conjunto de 11 Pareceres Fundamentados](#), dando origem a um Cartão Amarelo e respetivas consequências conforme previsto no Protocolo 2 ao Tratado de Lisboa.

<sup>14</sup> Cf. Pág. 3 do subcapítulo 1.1. Razões e objetivos da proposta – [COM\(2016\)128](#).

- **Enquadramento internacional**

## **Países europeus**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: França, Irlanda e Itália.

### **FRANÇA**

Consideram os franceses, segundo informação constante da base de dados Eur-Lex, que a transposição da diretiva comunitária em apreço está feita através dos seguintes atos normativos:

- A [Lei n.º 2014-790, de 10 de julho de 2014](#) (“*visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale*”);
- A [Lei n.º 2016-1088, de 8 de agosto de 2016](#) (“*relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*”);
- O [Decreto n.º 2015-364, de 30 de março de 2015](#) (“*relatif à la lutte contre les fraudes et au détachement de travailleurs et à la lutte contre le travail illégal*”).

Os três diplomas alteram substancialmente o [Código do Trabalho francês](#) no sentido preconizado pela diretiva, em diversos aspetos relativos ao destacamento temporário de trabalhadores.

### **IRLANDA**

O [European Union \(Posting of Workers\) Regulations 2016](#) procedeu à transposição para a ordem jurídica interna irlandesa da diretiva comunitária em causa, contendo normas idênticas às que constam da proposta de lei sob análise, nomeadamente em matéria de definição das autoridades competentes (*competent authority and liaison office*), medidas de controlo (*administrative requirements and control measures*), apresentação de queixas contra o empregador (*presentation of complaint*) e inspeções (*inspections*), conforme se dispõe, respetivamente, nos pontos 2, 3, 4, 9 e 10 do diploma.

### **ITÁLIA**

A transposição da diretiva comunitária em questão foi realizada pelo [Decreto Legislativo n.º 136, de 17 de julho de 2016](#)<sup>15</sup>, cujo campo de aplicação, delineado no seu artigo introdutório, coincide com o da proposta de lei em análise (destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços).

---

<sup>15</sup> O seu título originário é o seguinte: “*Attuazione della direttiva 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e recante modifica del regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno («regolamento IMI»)*”.

---

## **IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria**

---

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não apurámos, neste momento, a existência de iniciativas legislativas ou de petições pendentes sobre matéria idêntica.

## **V. Consultas e contributos**

---

- **Consultas obrigatórias**

Em 31 de janeiro de 2017, o Presidente da Assembleia da República promoveu a audição dos órgãos de governo próprios das regiões autónomas, nos termos do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição, solicitando o envio dos respetivos pareceres no prazo de 20 dias (Governo e Assembleias Legislativas), nos termos da Lei n.º 40/96, de 31 de agosto, e do n.º 4 do artigo 118.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores. Os pareceres enviados à assembleia da República serão disponibilizados para consulta na página da [Internet](#) desta iniciativa.

## **VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação**

---

Em face dos elementos disponíveis, não é possível quantificar ou determinar eventuais encargos resultantes da aprovação da presente iniciativa legislativa.