



Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

**PARECER**

**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.***

**Autora: Deputada  
Diana Ferreira (PCP)**



Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

## ÍNDICE

### PARTE I – CONSIDERANDOS

- 1 – Nota Introdutória
- 2 – Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa
- 3 - Apreciação da Conformidade dos Requisitos Formais, Constitucionais e Regimentais e do cumprimento da Lei Formulário
- 4 - Enquadramento legal, doutrinário e antecedentes
- 5 – Iniciativas legislativas pendentes sobre a mesma matéria

### PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

### PARTE III – CONCLUSÕES

### PARTE IV – ANEXOS

## **PARTE I – CONSIDERANDOS**

### **1 - Nota Introdutória**

O Governo tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República a Proposta de Lei n.º 51/XIV/1.ª que, de acordo com o seu título, propõe «Autoriza(r) o Governo a legislar em matéria relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, transpondo a Diretiva (UE) 2018/957».

Esta proposta de lei deu entrada na Assembleia da República em 21 de julho de 2020 e foi admitida e anunciada na sessão plenária de 22 de julho de 2020. Nesta mesma data, por despacho de S. Exa. o Presidente da Assembleia da República, a iniciativa baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), para efeito do competente Parecer, nos termos aplicáveis (cf. artigo 136.º do RAR).

Na reunião da Comissão de Trabalho e Segurança Social de 22 de julho de 2020 foi designada autora do parecer a Deputada Diana Ferreira (PCP).

A presente Proposta de Lei esteve em período de apreciação pública entre 25 de julho e 24 de agosto de 2020.

### **2 – Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa**

Com a presente iniciativa, o Governo solicita autorização à Assembleia da República 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 Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, procedendo à primeira alteração à Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, que por sua vez transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 2014/67/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014. O projeto de decreto-lei a autorizar encontra-se anexo à proposta de lei em apreço.

A citada 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, contrariar práticas abusivas e promover o princípio segundo o qual o mesmo trabalho, realizado no mesmo lugar, deve ser remunerado da mesma forma.

O Governo defende que «as alterações introduzidas pela Diretiva (UE) n.º 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».

Por outro lado, são igualmente realçados as alterações e os aditamentos efetuados quanto aos destacamentos de duração superior a 12 meses; à obrigação de publicação das informações relativas às condições de trabalho no sítio oficial na Internet a nível nacional; à informação que a empresa utilizadora deve prestar à empresa de trabalho temporário sobre as condições de trabalho que aplica aos seus trabalhadores; e ainda à extensão das disposições previstas na legislação, a produzir também no setor do transporte rodoviário, mas só 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 n.º 2006/22/CE.

A proposta de lei em apreço é composta por três artigos, que definem respetivamente o objeto, o sentido e extensão e a duração da autorização propugnada.

### **3 - Apreciação da Conformidade dos Requisitos Formais, Constitucionais e Regimentais e do cumprimento da Lei Formulário**

O Governo apresentou a Proposta de Lei n.º 51/XIV/1.ª, nos termos dos artigos 167.º da Constituição e 119.º do Regimento da Assembleia da República, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder de iniciativa do Governo, por força do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição e 172.º do RAR.

Esta iniciativa foi aprovada em Conselho de Ministros a 9 de julho de 2020, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 123.º do RAR, sendo solicitada prioridade e urgência, assume a forma de proposta de lei, nos termos do n.º 2 do artigo 119.º do Regimento, e é subscrita pelo Primeiro-Ministro, pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e pelo Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentares.

A iniciativa encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo os requisitos formais previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 124.º do RAR.

De igual modo, a proposta de lei respeita os limites à admissão da iniciativa previstos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, pois parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem jurídica.

Tratando-se de uma proposta de lei de autorização legislativa, define o objeto, o sentido, a extensão e a duração da autorização, cumprindo assim o disposto no n.º 2 do artigo 165.º da Constituição e no n.º 2 do artigo 171.º do RAR.

O Governo junta, em anexo, o projeto de decreto-lei que pretende aprovar na sequência da eventual aprovação da lei de autorização legislativa pela Assembleia da República.

#### **4 – Enquadramento legal, doutrinário e antecedentes**

Relativamente ao enquadramento legal, doutrinário e antecedentes da iniciativa em apreço, remete-se para a nota técnica, em anexo, a qual faz parte integrante do presente parecer.

#### **5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria**

Da consulta efetuada à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou a existência de nenhuma iniciativa ou petição pendente sobre matéria conexa com a presente iniciativa.

## **PARTE II - OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER**

A autora do presente Parecer reserva a sua opinião para a discussão da iniciativa legislativa em Plenário.

## **PARTE III – CONCLUSÕES**

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui:

- 1- O Governo tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República a 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».
- 2- A Proposta de Lei n.º 51/XIV/1.ª (GOV) cumpre todos os requisitos constitucionais, legais e regimentais necessários à sua tramitação;
- 3- Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deve ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

## **PARTE IV – ANEXOS**

Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

Ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 131.º do Regimento da Assembleia da República anexa-se:

- (i) Nota técnica elaborada pelos serviços.

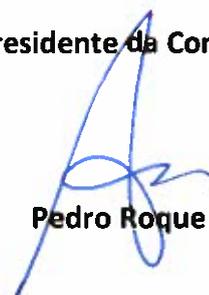
Assembleia da República, 16 de setembro de 2020.

A Deputada Autora do Parecer



Diana Ferreira

O Presidente da Comissão



Pedro Roque

## **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.**

Data de admissão: 22 de julho de 2020

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

### **Índice**

#### **I. Análise da iniciativa**

#### **II. Enquadramento parlamentar**

#### **III. Apreciação dos requisitos formais**

#### **IV. Análise de direito comparado**

#### **V. Consultas e contributos**

#### **VI. Avaliação prévia de impacto**

#### **VII. Enquadramento bibliográfico**

Elaborado por: Luís Martins (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Nuno Amorim (DILP), Paula Faria (BIB), Raquel Vaz e Pedro Pacheco (DAC)

Data: 14 de setembro de 2020

## I. Análise da iniciativa

---

- **A iniciativa**

Com a presente iniciativa, o Governo solicita autorização à Assembleia da República 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 Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, procedendo à primeira alteração à [Lei n.º 29/2017, de 30 de maio](#), que por sua vez transpõe para a ordem jurídica interna a [Diretiva 2014/67/UE](#), do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014. O projeto de decreto-lei a autorizar encontra-se anexo à proposta de lei em apreço.

A citada 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, contrariar práticas abusivas e promover o princípio segundo o qual o mesmo trabalho, realizado no mesmo lugar, deve ser remunerado da mesma forma.

O proponente defende que «as alterações introduzidas pela Diretiva (UE) n.º 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».

Por outro lado, são igualmente realçados as alterações e os aditamentos efetuados quanto aos destacamentos de duração superior a 12 meses; à obrigação de publicação das informações relativas às condições de trabalho no sítio oficial na Internet a nível nacional; à informação que a empresa utilizadora deve prestar à empresa de trabalho temporário sobre as condições de trabalho que aplica aos seus trabalhadores; e ainda à extensão das disposições previstas na legislação, a produzir também no setor do transporte rodoviário, mas só 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 n.º 2006/22/CE](#).

A proposta de lei em apreço é composta por três artigos, que definem respetivamente o objeto, o sentido e extensão e a duração da autorização propugnada.

- **Enquadramento jurídico nacional**

Em 2004, a mencionada Diretiva 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 ordenamento jurídico interno pela [Lei n.º 35/2004, de 29 de julho](#)<sup>1</sup>, que regulamentou o [Código do Trabalho 2003](#) (versão consolidada), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto<sup>2</sup>.

Tal como foi proposto no [Livro Branco das Relações Laborais](#)<sup>3</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](#) (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 alterado 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, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio](#),

<sup>1</sup> Nos termos da alínea *m*) do artigo 2.º, transpôs a Diretiva 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. Posteriormente, a referida lei foi revogada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o atual Código do Trabalho.

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

<sup>3</sup> Editado pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, sendo publicado em novembro de 2007.

[55/2014, de 25 de agosto](#), [28/2015, de 14 de abril](#), [120/2015, de 1 de setembro](#), [8/2016, de 1 de abril](#), [28/2016, de 23 de agosto](#), [73/2017, de 16 de agosto](#), [14/2018, de 19 de março](#), [90/2019, de 4 de setembro](#) e [93/2019, de 4 de setembro](#).

«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 maioria das Diretivas que anteriormente já haviam sido transpostas»<sup>4</sup>.

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](#) (CT2009), transpôs 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. Para efeitos desta Diretiva, entende-se por trabalhador destacado, «qualquer trabalhador que, por um período limitado, trabalhe no território de um Estado-Membro diferente do Estado onde habitualmente exerce a sua atividade».

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

<sup>4</sup> Cfr. Diogo Vaz Marecos, *Código do Trabalho 2017*, 3.ª edição, Almedina, pág. 45.

empresa, no quadro de um serviço prestado temporariamente 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 que, sob a epígrafe «Destacamento para outro Estado», determina 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](#), que 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 [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, estabeleceu um quadro comum de disposições e mecanismos de controlo, necessários a uma melhor e mais uniforme transposição, execução e aplicação prática da Diretiva 96/71/CE, incluindo medidas que visem prevenir e sancionar eventuais 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.

A supracitada [Diretiva 2014/67/UE](#), do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, foi transposta para a ordem jurídica interna através da [Lei n.º 29/2017, de 30 de maio](#)<sup>5</sup>. A presente lei aplica-se às situações de destacamento de trabalhadores em território português, bem como 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 2009](#) (versão consolidada), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

No âmbito da proteção dos direitos dos trabalhadores destacados, refere-se que em caso de incumprimento das condições de trabalho previstas no [artigo 7.º](#) do Código do Trabalho, o trabalhador destacado em território português tem direito: (i) a apresentar queixa contra o empregador, junto da autoridade competente; (ii) e 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.<sup>6</sup>

O regime geral da responsabilidade contraordenacional previsto nos [artigos 548.º a 566.º](#) do Código do Trabalho aplica-se às infrações por violação da aludida [Lei n.º 29/2017, de 30 de maio](#). Quanto às contraordenações e aos procedimentos de notificação e cobrança de sanção pecuniária de carácter administrativo ou coima, seguem o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança

<sup>5</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 55/XIII](#).

<sup>6</sup> Ver artigo 11.º da Lei n.º 29/2017, de 30 de maio.

social, aprovado pela [Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro](#), alterada pela [Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto \(versão consolidada\)](#).<sup>7</sup>

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 [Autoridade para as Condições do Trabalho](#) (ACT) pode declarar a impossibilidade de cobrança e iniciar o procedimento previsto no artigo 16.º da Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, não sendo necessário recorrer ao regime geral das contraordenações, aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro](#), alterado pelos [Decretos-Lei 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 \(versão consolidada\)](#).

No âmbito do quadro normativo exposto, a intervenção da [Autoridade para as Condições do Trabalho](#) (ACT), enquanto autoridade competente, que promove, controla e fiscaliza o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às condições de trabalho, sendo 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), estabelecendo as suas atribuições, órgãos e competências, a ACT 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.

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

<sup>7</sup> Ver artigos 21.º e 22.º da Lei n.º 29/2017, de 30 de maio.

## II. Enquadramento parlamentar

---

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Da consulta efetuada à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou a existência de nenhuma iniciativa ou petição pendente sobre esta temática.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Compulsada a base de dados da AP, cumpre dar nota da já mencionada [Proposta de Lei n.º 55/XIII/2.ª \(GOV\)](#) - «Transpõe a Diretiva n.º 2014/67/UE, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços», que originou a [Lei n.º 29/2017, de 30 de maio](#).

Já na VIII Legislatura, a [Proposta de Lei n.º 14/VIII/1.ª \(GOV\)](#) - «Transpõe para a Ordem Jurídica Interna a Directiva 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» esteve na base da [Lei n.º 9/2000, de 15 de junho](#).

Ainda que não contendo diretamente sobre a matéria do destacamento de trabalhadores, poderá também fazer-se referência à [Petição n.º 97/VII/3](#) - «Preendem que seja revogado o Decreto-Lei n.º 97/77, de 17 Março, que regula o trabalho de estrangeiros em Portugal e que seja garantido igual tratamento nas relações de trabalho, sem distinção entre trabalhadores imigrantes ou não imigrantes», que foi tramitada na VII Legislatura pela então Comissão de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

## III. Apreciação dos requisitos formais

---

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

A iniciativa 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 nos artigos 119.º e 172.º do [Regimento da Assembleia da República \(RAR\)](#).

Assume a forma de proposta de lei, nos termos do n.º 2 do artigo 119.º do Regimento, e é subscrita pelo Primeiro-Ministro, pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e pelo Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentares, mencionando ter sido aprovada em Conselho de Ministros a 9 de julho de 2020, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 123.º do RAR, sendo solicitada prioridade e urgência.

A iniciativa encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo os requisitos formais previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 124.º do RAR.

De igual modo, a proposta de lei respeita os limites à admissão da iniciativa previstos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, pois parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem jurídica.

Tratando-se de uma proposta de lei de autorização legislativa, define o objeto, o sentido, a extensão e a duração da autorização, cumprindo assim o disposto no n.º 2 do artigo 165.º da Constituição e no n.º 2 do artigo 171.º do RAR.

O Governo junta, em anexo, o projeto de decreto-lei que pretende aprovar na sequência da eventual aprovação da lei de autorização legislativa pela Assembleia da República.

A iniciativa legislativa ora submetida à apreciação deu entrada em 21 de julho do corrente ano. Por despacho do Senhor Presidente da Assembleia da República foi admitida e anunciada na reunião plenária de 22 de julho, baixando à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) nesse mesmo dia.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

O título da presente iniciativa traduz sinteticamente o seu objeto e indica expressamente a diretiva a transpor, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º e n.º 4 do artigo 9.º da [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro](#), alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas, conhecida por «lei-formulário».

Todavia, apesar de se encontrar referido no artigo 1.º do articulado, do título da iniciativa não decorre qual o diploma que altera para concretizar a transposição da diretiva. Pode assim ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final, uma vez que segundo as regras de legística formal «o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração»<sup>8</sup>, pelo que se sugere o seguinte título: «Autoriza o Governo a legislar em matéria relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviço, transpondo a Diretiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, e procede à primeira alteração à Lei n.º 29/2017, de 30 de maio».

Visando uma melhor clareza do articulado e, nomeadamente, do artigo 2.º, sugere-se que, em sede de especialidade ou em redação final, sejam identificadas as instituições comunitárias emitentes e a datas de publicação das diretivas nele mencionadas, pelo que se sugere: Onde se lê «Diretiva (UE) 2018/957, Diretiva n.º 2006/22/CE, Diretiva 96/71/CE e Diretiva 2014/67/EU», se passe a ler «Diretiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, Diretiva 2006/22/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de março de 2006, Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, e Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014».

Caso seja aprovada em votação final global, deve ser publicada sob a forma de lei na 1.ª série do Diário da República, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º

---

<sup>8</sup> Duarte, D., Sousa Pinheiro, A. *et al* (2002), *Legística*. Coimbra, Editora Almedina, pág. 201.

da «lei formulário», entrando em vigor, na ausência de disposição em contrário, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 2.º da referida «lei formulário», segundo o qual os atos legislativos «na falta de fixação do dia, (...) entram em vigor em todo o território nacional e no estrangeiro, no quinto dia após a sua publicação».

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

- **Regulamentação ou outras obrigações legais**

A presente iniciativa não prevê qualquer regulamentação posterior das suas normas, nem condiciona a sua aplicação ao cumprimento de qualquer obrigação legal. Porém, considerando que se trata de uma autorização legislativa, o decreto-lei autorizado deverá ser publicado dentro do prazo previsto na lei de autorização<sup>9</sup>, coincidindo o início da contagem do prazo de 180 dias com o início de vigência da lei.

#### IV. **Análise de direito comparado**

---

- **Enquadramento no plano da União Europeia**

A presente proposta de lei visa transpor 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 Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

A [Diretiva 96/71/CE](#) estabelece uma lista de garantias de condições de trabalho aos trabalhadores destacados, que devem ser prestadas pela respetiva entidade patronal no país de acolhimento dos trabalhadores.

---

<sup>9</sup> Sem prejuízo da possibilidade de prorrogação prevista no n.º 2 do artigo 165.º da Constituição e do n.º 3 do artigo 171.º do RAR.

Ambas as diretivas têm por fundamento o n.º 1 do artigo 53.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia \(TFUE\)](#), que estabelece que, «a fim de facilitar o acesso às atividades não assalariadas e ao seu exercício, o Parlamento Europeu e o Conselho, deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário, adotarão diretivas que visem (...) a coordenação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas dos Estados-Membros respeitantes ao acesso às atividades não assalariadas e ao seu exercício».

Por sua vez, 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, e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012 relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno («Regulamento IMI»), veio melhorar a aplicação e execução da [Diretiva 96/71/CE](#), estabelecendo regras e mecanismos de controlo, com vista à prevenção de abusos e evasões às regras de destacamento, e abordando questões como a responsabilidade solidária nas cadeias de subcontratação e a partilha de informação entre países da UE.

A Diretiva ora transposta surgiu da necessidade de avaliar se, após mais de 20 anos da adoção da [Diretiva 96/71/CE](#), a mesma assegurava o necessário equilíbrio entre, por um lado, a promoção da liberdade de prestação de serviços, princípio fundamental do mercado interno consagrado no artigo 56.º do [TFUE](#), e de garantia de condições equitativas e, por outro, a necessidade de proteção dos direitos dos trabalhadores destacados.

Neste sentido, a [Diretiva \(UE\) 2018/957](#) veio alterar algumas das disposições contidas na [Diretiva 96/71/CE](#), de modo a estabelecer uma maior proteção dos direitos dos trabalhadores que se encontrem destacados temporariamente num Estado-Membro diferente daquele onde habitualmente prestam serviço, dando, assim, cumprimento ao estabelecido no n.º 3 do artigo 3.º do [Tratado da União Europeia](#), que determina que «a União promove a justiça e a proteção sociais», e no artigo 9.º do [TFUE](#), que refere que «na definição e execução das suas políticas e ações, a União tem em conta as exigências relacionadas com a promoção de um nível elevado de emprego, a garantia

de uma proteção social adequada, a luta contra a exclusão social e um nível elevado de educação, formação e proteção da saúde humana».

A proteção visada pela [Diretiva \(UE\) 2018/957](#) abrange vários domínios, estabelecendo disposições imperativas no que se refere às condições de trabalho e à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores destacados, sem, contudo, prejudicar o exercício dos direitos fundamentais reconhecidos pelos Estados-Membros e a nível da União, como sejam o direito à greve e o direito de negociar convenções coletivas, e o princípio da livre circulação de serviços.

A Diretiva pretende, assim, reforçar as garantias relativamente às condições de trabalho dos trabalhadores, ao combate à fraude e aos abusos praticados em situações de subcontratação, casos em que é assegurada a responsabilização solidária do subcontratante.

No que se refere à remuneração, a Diretiva ora em apreço introduz regras com vista à aplicação do princípio da igualdade de remuneração, segundo o qual «para trabalho igual, salário igual». Neste sentido, aos trabalhadores destacados são aplicáveis as mesmas regras que são aplicáveis aos trabalhadores locais no país de acolhimento, em matéria de remuneração, devendo, para efeitos de comparação das remunerações, ter-se em consideração os respetivos montantes totais brutos. Além disso, a Diretiva impõe a obrigação de os Estados-Membros publicarem uma série de informações relativas às condições de trabalho e emprego no sítio *web* oficial, assegurando, desta forma, a transparência necessária para a segurança jurídica e aplicação da lei.

A par do reforço das garantias, a Diretiva veio introduzir as seguintes regras:

- quando esteja em causa um destacamento de duração superior a 12 meses (podendo este período ser prorrogado por 6 meses), passam a ser aplicáveis condições de trabalho suplementares, quer aos trabalhadores destacados quer aos trabalhadores que são destacados para os substituir e que exerçam a mesma tarefa no mesmo local, passando ambos a estar sujeitos a quase todos os aspetos da legislação laboral do país de acolhimento;

- o número de eventuais convenções coletivas que podem ser aplicadas nos países da UE que disponham de um sistema de declaração de aplicação geral de convenções coletivas ou de decisões arbitrais pode ser aumentado;
- as agências de trabalho temporário devem garantir aos trabalhadores destacados as mesmas condições aplicáveis aos trabalhadores temporários contratados no país onde é executado o trabalho, sem prejuízo de regime mais favorável que lhes seja aplicável;
- a empresa utilizadora deve informar a empresa de trabalho temporário sobre as condições que pratica, de modo a que os trabalhadores destacados possam beneficiar das condições que lhes sejam mais favoráveis;
- as autoridades dos países da UE deverão reforçar a sua cooperação, nomeadamente através da partilha de informações e a emissão de alertas, de modo a prevenir e combater mais eficazmente os abusos e fraude às regras no contexto do destacamento.

Relativamente às sanções impostas a uma empresa por incumprimento das condições de trabalho e emprego a assegurar aos trabalhadores destacados, a Diretiva estabelece que as mesmas deverão ser proporcionais.

De acordo com o n.º 1 do artigo 3.º, o prazo de transposição foi ultrapassado no passado dia 30 de julho de 2020, devendo Portugal informar a Comissão Europeia sobre as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias adotadas para dar cumprimento à Diretiva. A este respeito, note-se que cerca de metade dos Estados-Membros ainda não procederam à sua transposição.

A Diretiva contempla uma exceção no que respeita ao setor do transporte rodoviário, na medida em que, relativamente a este, só é aplicável a partir da data de aplicação de um ato legislativo que terá de ser adotado para alterar as Diretivas [2006/22/CE](#) e [2014/67/UE](#) relativamente ao destacamento de condutores do setor do transporte rodoviário.

Além disso, a Diretiva estabelece a obrigatoriedade de as disposições adotadas serem aplicadas a partir de 30 de julho de 2020, aplicando-se, até essa data, a Diretiva 96/71/CE na sua redação anterior às alterações introduzidas pela presente Diretiva.

Finalmente, cumpre referir que esta Diretiva resulta da proposta de iniciativa europeia [COM\(2016\)128](#), 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, a qual foi objeto de [parecer](#) emitido pela Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, sendo igualmente escrutinada na Assembleia da República pela Comissão de Trabalho e Segurança Social (CTSS), que produziu [relatório](#), e pela Comissão de Assuntos Europeus (CAE), que emitiu [parecer](#), da autoria da Senhora Deputada Francisca Parreira.

- **Enquadramento internacional**

**Países europeus**

De acordo com a informação disponibilizada no portal [eur-lex.europa.eu](#), da responsabilidade dos Estados-Membros, a Alemanha, a Bélgica, a Eslováquia, a Estónia, a França, a Hungria, a Letónia, a Lituânia, Malta, os Países Baixos, a República Checa e a Suécia comunicaram a transposição da Diretiva.

**V. Consultas e contributos**

Foi promovida a apreciação pública da presente iniciativa, através da sua publicação na [Separata n.º 30/XIV, DAR, de 25 de julho de 2020](#), de acordo com o artigo 134.º do RAR, e para os efeitos consagrados na alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, pelo período de 30 dias, até 24 de agosto de 2020. Os contributos recebidos foram disponibilizados [na página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#) relativa à I Sessão Legislativa.

Com efeito, a [União Geral dos Trabalhadores \(UGT\)](#) considera que, na generalidade, «os projetos de autorização legislativa e de diploma autorizado agora em discussão pública (...) respeitam o conteúdo da revisão da diretiva de destacamento que se visa transpor», não sem contudo deixar de formular algumas sugestões de aperfeiçoamento, designadamente em matéria de retribuição, negociação coletiva, deveres de informação ao trabalhador e duração dos destacamentos.

Por sua vez, a [Confederação Empresarial de Portugal \(CIP\)](#), depois de defender que «a solução dos problemas detetados em alguns países passa por uma melhor e mais uniforme implementação da Diretiva e pelo reforço do cumprimento da mesma», afirma que «o sentido e extensão da autorização legislativa está em conformidade com a Diretiva a transpor», sem prejuízo da «manifesta crítica» que esta suscita junto da Confederação. Desta forma, não deixa de tecer «algumas críticas, dúvidas e alertas» sobre o decreto-lei autorizado, em especial sobre aspetos como o acesso à informação e a retribuição, a responsabilidade no âmbito da subcontratação, a comunicação da prorrogação do destacamento, o destacamento de longa duração e a aplicação do diploma no tempo.

Já a [Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional \(CGTP-IN\)](#) entende que a Diretiva (UE) 2018/957 devia ser transposta para o ordenamento jurídico interno pelo Código do Trabalho, tal como a Diretiva 96/71/CE por si alterada, pelo que fundamenta que o projeto de decreto-lei autorizado não procede a uma correta transposição do diploma, «desde logo no que respeita à igualdade de tratamento e ao conceito de remuneração», retirando igualmente «aos trabalhadores nacionais destacados por empresas nacionais para exercer atividade no território de outro Estado-Membro o direito a beneficiar das condições de trabalho mais favoráveis vigentes no país de acolhimento» no âmbito do trabalho temporário e do destacamento de longa duração, finalizando assim que a proposta de lei merece a sua «total discordância».

## VI. Avaliação prévia de impacto

---

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento pelos proponentes da ficha de avaliação prévia de impacto de género, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, apresenta como resultado global uma valoração neutra desse impacto.

- **Linguagem não discriminatória**

Na elaboração dos atos normativos a especificação de género deve ser minimizada recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso. A presente iniciativa não nos suscita questões relacionadas com a utilização de linguagem discriminatória.

## VII. Enquadramento bibliográfico

DHÉRET, Claire; GHIMIS, Andreia - **The revision of the Posted Workers Directive** [Em linha] : **towards a sufficient policy adjustment?** Brussels : European Policy Centre, 2016. [Consult. 20 ago. 2020]. Disponível na intranet da AR: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=131590&img=16726&save=true>>

**Resumo:** A mobilidade laboral na União Europeia continua a ser um fenómeno limitado, quer no que diz respeito à mobilidade de longo prazo dentro da UE, quer nas formas mais temporárias de mobilidade, como é o caso do destacamento de trabalhadores (prestação de trabalho transfronteiras). Contudo, este último tem gerado intenso debate. Em primeiro lugar, nos últimos anos registou-se um aumento no número de trabalhadores destacados. Em segundo lugar, vários tipos de abusos têm sido registados, tais como: exploração da vulnerabilidade destes trabalhadores; situações de subcontratação e atribuição de remunerações mais baixas. Em terceiro lugar, foram levantadas questões sobre se o equilíbrio alcançado pelo legislador da UE em 1996 (ao adotar a Diretiva 96/71/CE) entre a liberdade de fornecer serviços transfronteiriços e os direitos sociais dos trabalhadores ainda hoje é válido.

Neste contexto, a Comissão Europeia publicou uma proposta de revisão da Diretiva de 1996, a fim de conseguir um melhor equilíbrio entre direitos económicos e sociais. No documento são colocadas as seguintes questões: será que esta proposta é suficiente para garantir um jogo equitativo entre os atores económicos e a igualdade de tratamento entre os trabalhadores? De que forma é que esta proposta afetará a implementação de outras iniciativas da UE destinadas a combater a fraude e os abusos?

LAURA, Kaszás Lilla, [Et. al.] - **Posted workers in the EU [Em linha] : lost in EU's area of freedom, security and justice?** [S.l. : s.n.], 2017. [Consult. 21 ago. 2020]. Disponível na intranet da AR: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=131579&img=16724&save=true>

**Resumo:** De acordo com um estudo recente publicado pela Comissão Europeia, embora não existam números precisos, há uma quantidade crescente de trabalhadores enviados de um Estado-Membro para outro com o objetivo de trabalhar por um período limitado de tempo. Esses trabalhadores possuem um estatuto especial, pois além de receberem muitas vezes significativamente menos, ficam vulneráveis a atividades fraudulentas. Por outro lado, os trabalhadores destacados não estão familiarizados com o enquadramento jurídico estrangeiro e são vítimas frequentes de práticas de trabalho não declarado.

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, estabeleceu um quadro comum de disposições e mecanismos de controlo, necessário ao fortalecimento da execução e aplicação prática da Diretiva 96/71/CE, abordando questões relacionadas com fraude; não aplicação de regras; inspeção e monitorização; subcontratação e intercâmbio de informações entre os Estados-Membros, tendo em vista estabelecer um quadro jurídico claro para garantir a concorrência justa e o respeito pelos direitos dos trabalhadores destacados. Contudo, tal não parece ser suficiente, tornando-se necessário implementar um nível mais elevado de padrões que garantam a proteção do trabalhador, visto que a regulamentação ainda deixa uma porta aberta para fraudes e abusos, estando já prevista a sua revisão (8 de março de 2016).

LHERNOULD, Jean-Philippe; PALLI, Barbara - Posted workers remuneration : comparative study in nine EU countries and four sectors. **Maastricht journal of European and comparative law**. Maastricht. ISSN1023-263X. Vol. 24, nº 1 (2017), p. 108-126. Cota: RE-226

**Resumo:** Poucas leis nacionais ou acordos coletivos fornecem regras específicas que determinam os elementos das remunerações mínimas devidas aos trabalhadores destacados. Daí decorre a confusão entre as expressões próximas «salário mínimo» (conceito nacional) e «taxas mínimas de remuneração» (conceito da UE), que os países tendem a considerar como equivalentes. O objetivo deste artigo é o de analisar como os países e os setores que recebem trabalhadores destacados definem concretamente os componentes das taxas mínimas de remuneração e em seguida analisar as regras aplicáveis na legislação francesa, como um exemplo útil para outros países.

UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia - **Guia prático sobre o destacamento** [Em linha]. Luxemburgo : Serviço das Publicações da União Europeia, 2019. [Consult. 25 ago. 2020]. Disponível na intranet da AR: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=131604&img=16745&save=true>>

**Resumo:** O presente documento tem por objetivo ajudar os trabalhadores, os empregadores e as autoridades nacionais a compreender as regras em matéria de destacamento de trabalhadores, de acordo com o disposto na Diretiva 2014/67/UE e na Diretiva (UE) 2018/957. Importa realçar que as medidas nacionais que transpõem a Diretiva (UE) 2018/957 só são aplicáveis a partir de 30 de julho de 2020.

«A legislação da UE em matéria de destacamento de trabalhadores assegura a proteção dos trabalhadores destacados, no que diz respeito à livre prestação transfronteiriça de serviços, estabelecendo disposições imperativas relativas às condições de trabalho e à proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores que devem ser respeitadas (...).

Esta reforma do quadro jurídico visa garantir uma mobilidade laboral justa no mercado interno. Para o efeito, a Comissão Juncker propôs também a criação da Autoridade Europeia do

Trabalho (AET), instituída pelo Regulamento (UE) 2019/1149. A AET está incumbida de apoiar a aplicação da legislação da UE em matéria de mobilidade laboral por parte das autoridades nacionais, incluindo as regras em matéria de destacamento de trabalhadores; facilitar o acesso à informação aos indivíduos, aos empregadores e às organizações de parceiros sociais; mediar litígios transfronteiras entre administrações nacionais e favorecer a cooperação dos Estados-Membros no combate ao trabalho não declarado».

VOSS, Eckhard, [Et. al.] - **Posting of Workers Directive** [Em linha] : **current situation and challenges**. Brussels : European Parliament, 2016. [Consult. 21 ago. 2020]. Disponível na intranet da AR: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=131580&img=16725&save=true>>

**Resumo:** Este documento do Parlamento Europeu fornece uma visão geral da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores no seio da União Europeia focando a situação atual e os principais padrões em relação à deslocalização de trabalhadores. Destaca os principais problemas e desafios que têm sido debatidos do ponto de vista político e jurisdicional, bem como as propostas para melhorar o quadro regulamentar do destacamento à luz da Proposta da Comissão (publicada em 8 de março de 2016), de revisão da Diretiva 96/71/CE (relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviço) e da Diretiva de Aplicação 2014/67/UE (respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE). Este estudo visa fornecer uma avaliação da referida proposta, tendo em consideração os principais desafios enfrentados e as anteriores resoluções e pedidos do Parlamento Europeu.

Para mais informação atualizada sobre esta temática, recomendamos ainda o acesso ao portal da Comissão Europeia, nomeadamente os recursos disponibilizados na página «*Posted workers*», acessível em <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>.

Consulte-se ainda a ficha temática do Parlamento Europeu sobre destacamento de trabalhadores em <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/37/destacamento-de-trabalhadores>.