

DIRETIVAS

DIRETIVA (UE) 2018/957 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

de 28 de junho de 2018

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

(Texto relevante para efeitos do EEE)

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

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

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu ⁽¹⁾,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões ⁽²⁾,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário ⁽³⁾,

Considerando o seguinte:

- (1) A liberdade de circulação de trabalhadores, a liberdade de estabelecimento e a liberdade de prestação de serviços são princípios fundamentais do mercado interno consagrados no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). A aplicação e execução desses princípios são reforçadas pela União e visam garantir condições equitativas para as empresas e assegurar o respeito pelos direitos dos trabalhadores.
- (2) A liberdade de prestação de serviços inclui o direito de as empresas prestarem serviços no território de outro Estado-Membro e de destacarem temporariamente os seus próprios trabalhadores para o território desse outro Estado-Membro para esse fim. Nos termos do artigo 56.º do TFUE, são proibidas as restrições à livre prestação de serviços na União em relação aos nacionais dos Estados-Membros estabelecidos num Estado-Membro que não seja o do destinatário da prestação.
- (3) Nos termos do artigo 3.º do Tratado da União Europeia, a União promove a justiça e a proteção sociais. Nos termos do artigo 9.º do TFUE, na definição e execução das suas políticas e ações, a União tem em conta as exigências relacionadas com a promoção de um nível elevado de emprego, a garantia de uma proteção social adequada, a luta contra a exclusão social e um nível elevado de educação, formação e proteção da saúde humana.
- (4) Mais de vinte anos após a sua adoção, tornou-se necessário avaliar se a Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽⁴⁾ continua a assegurar o justo equilíbrio entre, por um lado, a necessidade de promover a liberdade de prestação de serviços e garantir condições equitativas e, por outro, a necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores destacados. A fim de assegurar a aplicação uniforme das regras e de alcançar uma verdadeira convergência social, a par da revisão da Diretiva 96/71/CE, deverá ser dada prioridade à aplicação e execução da Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ JO C 75 de 10.3.2017, p. 81.

⁽²⁾ JO C 185 de 9.6.2017, p. 75.

⁽³⁾ Posição do Parlamento Europeu de 29 de maio de 2018 (ainda não publicada no Jornal Oficial) e decisão do Conselho de 21 de junho de 2018.

⁽⁴⁾ Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (JO L 18 de 21.1.1997, p. 1).

⁽⁵⁾ Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012 relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno («Regulamento IMI») (JO L 159 de 28.5.2014, p. 11).

- (5) É da maior importância dispor de dados estatísticos suficientes e exatos no domínio do destacamento de trabalhadores, nomeadamente quanto ao número de trabalhadores destacados em setores laborais específicos e por Estado-Membro. Os Estados-Membros e a Comissão deverão recolher e controlar esses dados.
- (6) O princípio da igualdade de tratamento e a proibição de qualquer discriminação em razão da nacionalidade estão consagrados no direito da União desde os Tratados fundadores. A aplicação do princípio da igualdade de remuneração é assegurada pelo direito derivado, não só entre homens e mulheres, mas também entre trabalhadores com contrato a termo e trabalhadores com contrato por tempo indeterminado comparáveis, entre trabalhadores a tempo parcial e trabalhadores a tempo inteiro e entre trabalhadores temporários e trabalhadores comparáveis da empresa utilizadora. Inclui-se nesses princípios a proibição de quaisquer medidas que estabeleçam uma discriminação direta ou indireta em razão da nacionalidade. Ao aplicar estes princípios, é necessário tomar em consideração a jurisprudência aplicável do Tribunal de Justiça da União Europeia.
- (7) As autoridades e organismos competentes, em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais, deverão poder verificar se as condições de alojamento dos trabalhadores destacados, direta ou indiretamente disponibilizadas pelo empregador, cumprem as regras nacionais do Estado-Membro em cujo território os trabalhadores estão destacados («Estado-Membro de acolhimento») que também se aplicam a trabalhadores destacados.
- (8) Os trabalhadores destacados que são temporariamente enviados do seu local de trabalho habitual, no Estado-Membro de acolhimento, para outro local de trabalho, deverão receber pelo menos os mesmos subsídios e abonos ou os reembolsos de despesas para cobertura das despesas de viagem, de alimentação e de alojamento dos trabalhadores longe do domicílio por motivos profissionais que se aplicam aos trabalhadores locais nesse Estado-Membro. O mesmo se deverá aplicar no que diz respeito às despesas efetuadas pelos trabalhadores destacados que tenham de se deslocar de e para o seu local de trabalho habitual, no Estado-Membro de acolhimento. Deverá evitar-se o duplo pagamento de despesas de viagem, de alimentação e de alojamento.
- (9) O destacamento é por natureza temporário. Os trabalhadores destacados regressam habitualmente ao Estado-Membro a partir do qual foram destacados após a conclusão do trabalho para o qual foram destacados. No entanto, tendo em conta a longa duração de alguns destacamentos e reconhecendo a ligação entre o mercado de trabalho do Estado-Membro de acolhimento e os trabalhadores destacados por períodos tão longos, em caso de destacamento por períodos superiores a 12 meses, os Estados-Membros de acolhimento deverão assegurar que as empresas que destacam trabalhadores para o seu território lhes garantam um conjunto suplementar de condições de trabalho e emprego obrigatoriamente aplicáveis aos trabalhadores no Estado-Membro onde o trabalho é executado. Esse período deverá ser prolongado se o prestador de serviço apresentar uma notificação fundamentada.
- (10) É necessário assegurar uma maior proteção dos trabalhadores, a fim de salvaguardar a liberdade de prestação de serviços numa base equitativa, tanto a curto como a longo prazo, nomeadamente prevenindo a violação dos direitos garantidos pelos Tratados. Porém, as regras que asseguram essa proteção dos trabalhadores não podem afetar o direito de as empresas que destacam trabalhadores para o território de outro Estado-Membro invocarem a liberdade de prestação de serviços, incluindo nos casos em que o período de um destacamento seja superior a 12 meses ou, nos casos aplicáveis, a 18 meses. Qualquer disposição aplicável a trabalhadores destacados por um período superior a 12 meses ou, nos casos aplicáveis, a 18 meses, tem, portanto, que ser compatível com a referida liberdade. De acordo com a jurisprudência constante, as restrições à livre prestação de serviços só são permitidas se se justificarem por razões imperiosas de interesse geral e se forem proporcionadas e necessárias.
- (11) Caso o período de um destacamento seja superior a 12 meses ou, nos casos aplicáveis, a 18 meses, o conjunto suplementar de condições de trabalho e emprego que deve ser garantido pela empresa que destaca trabalhadores para o território de outro Estado-Membro deverá abranger igualmente os trabalhadores que são destacados para substituir outros trabalhadores destacados que exerçam a mesma tarefa no mesmo local, a fim de assegurar que tais substituições não sejam utilizadas para contornar as regras que de outro modo seriam aplicáveis.
- (12) A Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹⁾ dá expressão ao princípio segundo o qual as condições fundamentais de trabalho e emprego aplicáveis aos trabalhadores temporários deverão ser, no mínimo, as que seriam aplicáveis a esses trabalhadores se tivessem sido recrutados pela empresa utilizadora para ocupar o mesmo posto de trabalho. Esse princípio deverá igualmente aplicar-se aos trabalhadores temporários destacados para o território de outro Estado-Membro. Caso esse princípio seja aplicável, a empresa utilizadora deverá informar a empresa de trabalho temporário das condições de trabalho e de remuneração que aplica aos seus trabalhadores. Os Estados-Membros podem, em determinadas condições, derrogar os princípios da igualdade de tratamento e da igualdade de remuneração nos termos do artigo 5.º, n.ºs 2 e 3, da Diretiva 2008/104/CE. Caso essa derrogação seja aplicável, a empresa de trabalho temporário não necessita das informações relativas às condições de trabalho da empresa utilizadora, não devendo, portanto, aplicar-se a obrigação de informação.

⁽¹⁾ Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário (JO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

- (13) A experiência tem demonstrado que os trabalhadores postos à disposição de uma empresa utilizadora por uma empresa de trabalho temporário ou uma agência de colocação são por vezes enviados para o território de outro Estado-Membro no âmbito de uma prestação transnacional de serviços. Deverá ser assegurada a proteção desses trabalhadores. Os Estados-Membros deverão assegurar que a empresa utilizadora informa a empresa de trabalho temporário ou a agência de colocação sobre os trabalhadores destacados que trabalham temporariamente no território de um Estado-Membro diferente do Estado-Membro onde habitualmente trabalham para a empresa de trabalho temporário ou a agência de colocação ou para a empresa utilizadora, a fim de permitir que o empregador aplique, se for caso disso, as condições de trabalho e emprego que sejam mais favoráveis ao trabalhador destacado.
- (14) A presente diretiva, tal como acontece com a Diretiva 96/71/CE, não deverá prejudicar a aplicação dos Regulamentos (CE) n.º 883/2004 ⁽¹⁾ e (CE) n.º 987/2009 ⁽²⁾ do Parlamento Europeu e do Conselho.
- (15) Devido à natureza fortemente móvel do trabalho nos transportes rodoviários internacionais, a aplicação da presente diretiva nesse setor suscita problemas e dificuldades específicos de natureza jurídica, que devem ser abordados, no quadro do pacote relativo à mobilidade, através de regras específicas para o transporte rodoviário que reforcem também a luta contra a fraude e os abusos.
- (16) Num mercado interno verdadeiramente integrado e competitivo, as empresas concorrem entre si com base em fatores como a produtividade, a eficiência e os níveis de ensino e de qualificação dos trabalhadores, bem como a qualidade dos seus bens e serviços e o seu grau de inovação.
- (17) É da competência dos Estados-Membros definir regras em matéria de remuneração, em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais. O processo de fixação dos salários é da competência exclusiva dos Estados-Membros e dos parceiros sociais. Deverá ter-se especial atenção para que não haja interferências nos sistemas nacionais de fixação de salários nem na liberdade das partes envolvidas.
- (18) Ao comparar a remuneração paga a um trabalhador destacado e a remuneração devida em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais do Estado-Membro de acolhimento, deverá ter-se em conta o montante bruto da remuneração. Deverão ser comparados os montantes brutos totais da remuneração, em vez dos elementos constitutivos individuais da remuneração tornados obrigatórios conforme previsto na presente diretiva. No entanto, a fim de assegurar a transparência e ajudar as autoridades e organismos competentes na realização de verificações e controlos, é necessário que os elementos constitutivos da remuneração possam ser identificados de forma suficientemente detalhada, de acordo com o direito e/ou as práticas nacionais do Estado-Membro a partir do qual o trabalhador foi destacado. Deverá considerar-se que, com exceção dos que disserem respeito a despesas efetivamente efetuadas por força do destacamento, como as despesas de viagem, de alimentação ou de alojamento, os subsídios e abonos inerentes ao destacamento fazem parte da remuneração e deverão ser tidos em conta para efeitos da comparação dos montantes brutos totais da remuneração.
- (19) Os subsídios e abonos inerentes ao destacamento servem muitas vezes várias finalidades. Na medida em que a sua finalidade seja o reembolso das despesas efetuadas por força do destacamento, como as despesas de viagem, de alimentação ou de alojamento, não podem considerar-se parte da remuneração. Cabe aos Estados-Membros, em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais, definir regras relativas ao reembolso dessas despesas. O empregador deverá reembolsar essas despesas aos trabalhadores destacados em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais aplicáveis à relação de trabalho.
- (20) Tendo em conta a relevância dos subsídios e abonos inerentes ao destacamento, haverá que evitar incertezas quanto aos elementos desses subsídios e abonos que são afetados ao reembolso de despesas efetuadas por força do destacamento. Deverá considerar-se que a totalidade do subsídio ou abono é paga a título de reembolso de despesas, exceto quando as condições de trabalho e emprego que resultem de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas, de convenções coletivas, de decisões arbitrais ou de acordos contratuais aplicáveis à relação de trabalho, determinarem os elementos do subsídio ou abono que são afetados ao reembolso de despesas efetuadas por força do destacamento e que fazem parte da remuneração.
- (21) Os elementos constitutivos da remuneração e outras condições de trabalho e emprego regidos pelo direito nacional ou pelas convenções coletivas a que se refere a presente diretiva, deverão ser claros e transparentes para todas as empresas e todos os trabalhadores destacados. Uma vez que a transparência e o acesso à informação são essenciais para a segurança jurídica e para a aplicação da lei, justifica-se que, no que diz respeito ao artigo 5.º da Diretiva 2014/67/UE, se alargue a obrigação de os Estados-Membros publicarem as informações relativas às condições de trabalho e emprego, no sítio Web oficial único a nível nacional, aos elementos constitutivos da remuneração tornados obrigatórios bem como ao conjunto suplementar de condições de trabalho e emprego aplicáveis aos destacamentos por um período superior a 12 meses ou, nos casos aplicáveis, a 18 meses, ao abrigo da presente

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

⁽²⁾ Regulamento (CE) n.º 987/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de setembro de 2009, que estabelece as modalidades de aplicação do Regulamento (CE) n.º 883/2004 relativo à coordenação dos sistemas de segurança social (JO L 284 de 30.10.2009, p. 1).

diretiva. Cada Estado-Membro deverá assegurar a exatidão e a atualização periódica das informações contidas no seu sítio Web oficial único a nível nacional. As sanções impostas a uma empresa por incumprimento das condições de trabalho e emprego a assegurar aos trabalhadores destacados deverão ser proporcionadas e a sua determinação deverá ter em conta, em especial, se as informações constantes do sítio Web oficial único a nível nacional sobre as condições de trabalho e emprego são ou não prestadas em conformidade com o artigo 5.º da Diretiva 2014/67/UE, no respeito pela autonomia dos parceiros sociais.

- (22) A Diretiva 2014/67/UE estabelece várias disposições para assegurar a aplicação das regras relativas ao destacamento de trabalhadores e o seu cumprimento por todas as empresas. O artigo 4.º da referida diretiva estabelece elementos factuais que podem ser tidos em conta na avaliação global das situações específicas a fim de identificar as situações de verdadeiro destacamento e de prevenir abusos e a fraude às regras.
- (23) Antes do início de um destacamento, os empregadores deverão tomar medidas adequadas para fornecer ao trabalhador as informações essenciais sobre as condições de trabalho e emprego no que respeita ao destacamento, nos termos da Diretiva 91/533/CEE do Conselho ⁽¹⁾.
- (24) A presente diretiva estabelece um quadro equilibrado no que respeita à liberdade de prestação de serviços e à proteção dos trabalhadores destacados, que se caracteriza pela não discriminação, pela transparência e pela proporcionalidade, respeitando simultaneamente a diversidade das relações laborais nacionais. A presente diretiva não obsta à aplicação de condições de trabalho e emprego mais favoráveis aos trabalhadores destacados.
- (25) Com vista a combater os abusos em situações de subcontratação e no intuito de proteger os direitos dos trabalhadores destacados, os Estados-Membros deverão tomar medidas adequadas, nos termos do artigo 12.º da Diretiva 2014/67/UE, para assegurar a responsabilização na subcontratação.
- (26) A fim de assegurar a correta aplicação da Diretiva 96/71/CE, deverá ser reforçada a coordenação entre as autoridades e/ou organismos competentes dos Estados-Membros e a cooperação a nível da União em matéria de luta contra a fraude relacionada com o destacamento de trabalhadores.
- (27) No contexto da luta contra a fraude relacionada com o destacamento de trabalhadores, a Plataforma europeia para reforçar a cooperação no combate ao trabalho não declarado («Plataforma»), criada pela Decisão (UE) 2016/344 do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽²⁾, deverá, de acordo com o seu mandato, participar no acompanhamento e na avaliação dos casos de fraude, melhorar a execução e a eficiência da cooperação administrativa entre Estados-Membros, desenvolver mecanismos de alerta e prestar ajuda e apoio ao reforço da cooperação administrativa e à troca de informações entre os gabinetes de ligação. Para o efeito, a plataforma deverá trabalhar em estreita cooperação com o Comité de Peritos sobre o Destacamento de Trabalhadores, criado pela Decisão 2009/17/CE da Comissão ⁽³⁾.
- (28) O caráter transnacional de certas situações de fraude ou de abusos relacionadas com o destacamento de trabalhadores justifica medidas concretas destinadas a reforçar a dimensão transnacional das inspeções, dos inquéritos e da troca de informações entre as autoridades ou organismos competentes dos Estados-Membros em causa. Para o efeito, no quadro da cooperação administrativa prevista nas Diretivas 96/71/CE e 2014/67/UE, nomeadamente no artigo 7.º, n.º 4, da Diretiva 2014/67/UE, as autoridades ou organismos competentes deverão dispor dos meios necessários para emitir alertas em situações deste tipo e para trocar informações com o objetivo de prevenir e lutar contra a fraude e os abusos.
- (29) De acordo com a declaração política conjunta dos Estados-Membros e da Comissão, de 28 de setembro de 2011, sobre os documentos explicativos ⁽⁴⁾, os Estados-Membros assumiram o compromisso de fazer acompanhar a notificação das suas medidas de transposição, nos casos em que tal se justifique, de um ou mais documentos que expliquem a relação entre os componentes de uma diretiva e as partes correspondentes dos instrumentos nacionais de transposição. Em relação à presente diretiva, o legislador considera que a transmissão desses documentos se justifica.

⁽¹⁾ Diretiva 91/533/CEE do Conselho, de 14 de outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho (JO L 288 de 18.10.1991, p. 32).

⁽²⁾ Decisão (UE) 2016/344 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 9 de março de 2016, que cria uma Plataforma europeia para reforçar a cooperação no combate ao trabalho não declarado (JO L 65 de 11.3.2016, p. 12).

⁽³⁾ Decisão 2009/17/CE da Comissão, de 19 de dezembro de 2008, que institui o Comité de peritos sobre o destacamento de trabalhadores (JO L 8 de 13.1.2009, p. 26).

⁽⁴⁾ JO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

(30) A Diretiva 96/71/CE deverá ser alterada,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

Artigo 1.º

Alteração da Diretiva 96/71/CE

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

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

- a) o título passa a ter a seguinte redação: «Objeto e âmbito de aplicação»,
- b) são inseridos os seguintes números:

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

-1-A. A presente diretiva em nada afeta o exercício dos direitos fundamentais reconhecidos pelos Estados-Membros e a nível da União, incluindo o direito ou a liberdade de greve ou de desencadear outras ações abrangidas pelos sistemas de relações laborais específicos dos Estados-Membros, em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais. Também não afeta o direito de negociar, celebrar e aplicar convenções coletivas ou o direito de ação coletiva, em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais.»

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

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

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

ii) são aditados os seguintes parágrafos:

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

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

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

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

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

«1. Os Estados-Membros asseguram que, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, as empresas a que se refere o artigo 1.º, n.º 1, garantam, com base na igualdade de tratamento, aos trabalhadores destacados no seu território as condições de trabalho e emprego relativas às matérias a seguir enumeradas que sejam fixadas no território do Estado-Membro onde o trabalho for executado:

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

- por convenções coletivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral ou que de outro modo sejam aplicadas em conformidade com o n.º 8:
- a) Períodos máximos de trabalho e períodos mínimos de descanso;
 - b) Duração mínima das férias anuais remuneradas;
 - c) Remuneração, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias; a presente alínea não se aplica aos regimes profissionais complementares de pensões;
 - d) Condições de disponibilização dos trabalhadores, nomeadamente por empresas de trabalho temporário;
 - e) Saúde, segurança e higiene no trabalho;
 - f) Medidas de proteção aplicáveis às condições de trabalho e emprego das mulheres grávidas e das puérperas, das crianças e dos jovens;
 - g) Igualdade de tratamento entre homens e mulheres, bem como outras disposições em matéria de não discriminação;
 - h) Condições de alojamento dos trabalhadores caso o empregador disponibilize alojamento aos trabalhadores afastados do seu local de trabalho habitual;
 - i) Subsídios e abonos ou reembolsos de despesas para cobrir as despesas de viagem, de alimentação e de alojamento para os trabalhadores longe do seu domicílio por motivos profissionais.

A alínea i) é aplicável exclusivamente às despesas de viagem, de alimentação e de alojamento efetuadas por trabalhadores destacados que tenham de se deslocar de e para o seu local de trabalho habitual no Estado-Membro em cujo território estão destacados, ou que sejam enviados temporariamente pelo seu empregador desse local de trabalho habitual para outro local de trabalho.

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

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

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

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

- b) são inseridos os seguintes números:

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

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

— por convenções coletivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral ou que de outro modo sejam aplicadas em conformidade com o n.º 8.

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

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

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

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

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

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

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

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

- c) o n.º 7 passa a ter a seguinte redação:

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

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

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

- d) no n.º 8, os segundo e terceiro parágrafos passam a ter a seguinte redação:

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

- as convenções coletivas ou decisões arbitrais que produzam um efeito geral sobre todas as empresas semelhantes pertencentes ao setor ou à profissão em causa e que sejam abrangidas pelo seu âmbito de aplicação territorial e/ou
- as convenções coletivas celebradas pelas organizações de parceiros sociais mais representativas no plano nacional e aplicadas em todo o território nacional,

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

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

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

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

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

10. A presente diretiva não obsta a que, no respeito pelos Tratados, os Estados-Membros apliquem às empresas nacionais e às empresas de outros Estados-Membros, com base na igualdade de tratamento, condições de trabalho e emprego relativas a matérias que não as referidas no n.º 1, primeiro parágrafo, na medida em que se trate de disposições de ordem pública.»;

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

«2. Os Estados-Membros estabelecem uma cooperação entre as autoridades ou organismos competentes, incluindo as administrações públicas, que, segundo o direito nacional, sejam responsáveis pela fiscalização das condições de trabalho e emprego referidas no artigo 3.º, inclusive a nível da União. Essa cooperação deve consistir especialmente na resposta a pedidos fundamentados de informações dessas autoridades ou organismos, relativos à disponibilização transnacional de trabalhadores, e no combate a abusos manifestos ou casos de atividades presumivelmente ilegais, tais como casos transnacionais de trabalho não declarado e de falso trabalho por conta própria relacionados com o destacamento de trabalhadores. Se a autoridade ou organismo competente do Estado-Membro a partir do qual o trabalhador é destacado não possuir as informações solicitadas pela autoridade ou organismo competente do Estado-Membro em cujo território o trabalhador está destacado, deve procurar obter essas informações junto de outras autoridades ou organismos desse Estado-Membro. No caso de atrasos persistentes na prestação dessas informações ao Estado-Membro em cujo território o trabalhador está destacado, a Comissão deve ser informada e deve tomar as medidas adequadas.»;

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

«Artigo 5.º

Acompanhamento, controlo e execução

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

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

Os Estados-Membros asseguram especialmente que os trabalhadores e/ou os seus representantes disponham de procedimentos adequados para a execução das obrigações estabelecidas na presente diretiva.

Se, na sequência de uma avaliação global efetuada por um Estado-Membro nos termos do artigo 4.º da Diretiva 2014/67/UE, se apurar que uma empresa dá abusiva ou fraudulentamente a impressão de que a situação de um trabalhador é abrangida pelo âmbito de aplicação da presente diretiva, o Estado-Membro em causa assegura que o trabalhador beneficie do direito e das práticas aplicáveis.

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

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

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

Artigo 2.º

Reexame

1. A Comissão reexamina a aplicação e a execução da presente diretiva. Até 30 de julho de 2023, a Comissão apresenta um relatório sobre a aplicação e a execução da presente diretiva ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu e propõe, se for caso disso, as alterações da presente diretiva e da Diretiva 96/71/CE necessárias.
2. O relatório a que se refere o n.º 1 inclui uma avaliação da necessidade de novas medidas para assegurar condições de concorrência equitativas e proteger os trabalhadores:
 - a) Em caso de subcontratação;
 - b) À luz do artigo 3.º, n.º 3, da presente diretiva, tendo em conta a evolução no que respeita ao ato legislativo que altere a Diretiva 2006/22/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹⁾ no que diz respeito aos requisitos de execução e que estabeleça regras específicas no que se refere à Diretiva 96/71/CE e à Diretiva 2014/67/UE para o destacamento de condutores do setor do transporte rodoviário.

Artigo 3.º

Transposição e aplicação

1. Os Estados-Membros adotam e publicam, até 30 de julho de 2020, as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva. Os Estados-Membros comunicam imediatamente à Comissão o texto dessas disposições.

Os Estados-Membros aplicam essas disposições a partir de 30 de julho de 2020. Até essa data, a Diretiva 96/71/CE continua a ser aplicável na sua redação anterior às alterações introduzidas pela presente diretiva.

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

2. Os Estados-Membros comunicam à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adotarem no domínio regulado pela presente diretiva.
3. A presente diretiva é aplicável ao setor do transporte rodoviário a partir da data de aplicação de um ato legislativo que altere a Diretiva 2006/22/CE no que diz respeito aos requisitos de execução e que estabeleça regras específicas no que se refere à Diretiva 96/71/CE e à Diretiva 2014/67/UE para o destacamento de condutores do setor do transporte rodoviário.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

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

Artigo 5.º

Destinatários

Os destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em Bruxelas, em 28 de junho de 2018.

Pelo Parlamento Europeu
O Presidente
A. TAJANI

Pelo Conselho
A Presidente
L. PAVLOVA

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