



# UNIÃO EUROPEIA

PARLAMENTO EUROPEU

CONSELHO

---

Bruxelas, 30 de abril de 2014  
(OR. en)

2012/0061 (COD)

PE-CONS 19/14

**SOC 52**  
**MI 77**  
**COMPET 49**  
**CODEC 198**

## **ATOS LEGISLATIVOS E OUTROS INSTRUMENTOS**

Assunto: 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 e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012 relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno ("Regulamento IMI")

---

**DIRETIVA 2014/.../UE**  
**DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO**

**de**

**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")**

**(Texto relevante para efeitos do EEE)**

O PARLAMENTO EUROPEU E CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

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

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu<sup>1</sup>,

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

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

---

<sup>1</sup> JO C 351 de 15.11.2012, p. 61

<sup>2</sup> JO C 17 de 19.1.2013, p. 67

<sup>3</sup> Posição do Parlamento Europeu de 16 de abril de 2014 (ainda não publicado no Jornal Oficial) e decisão do Conselho de ... .

Considerando o seguinte:

- (1) A liberdade de circulação de trabalhadores, a liberdade de estabelecimento e a liberdade de prestação de serviços são princípios fundamentais do mercado interno da União consagrados no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). A aplicação desses princípios é reforçada pela União Europeia com o objetivo de garantir condições equitativas para as empresas e assegurar o respeito pelos direitos dos trabalhadores.
- (2) A liberdade de prestação de serviços inclui o direito das empresas de prestarem serviços noutro Estado-Membro, para onde podem destacar temporariamente os seus próprios trabalhadores, a fim de nele prestarem os ditos serviços. Para efeitos do destacamento de trabalhadores, é necessário distinguir esta liberdade da livre circulação de trabalhadores, que confere a todos os cidadãos o direito de se deslocarem para outro Estado-Membro para aí trabalharem e aí residirem para esse fim, e os protege contra discriminações em matéria de emprego, de remuneração e das demais condições de trabalho e de emprego em relação aos nacionais desse Estado-Membro.
- (3) No que respeita aos trabalhadores temporariamente destacados para realizarem o trabalho necessário à prestação de serviços num Estado-Membro que não aquele onde habitualmente desempenham as suas funções, a Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>1</sup> estabelece claramente um conjunto de termos e condições de emprego que devem ser cumpridos pelo prestador de serviço no Estado-Membro onde decorre o destacamento, a fim de garantir a proteção mínima dos trabalhadores destacados.

---

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

- (4) Todas as medidas introduzidas pela presente diretiva deverão ser justificadas e proporcionadas, de forma a não criarem encargos administrativos e a não limitarem o potencial das empresas, em especial das pequenas e médias empresas (PME), para criar novos postos de trabalho, devendo simultaneamente proteger os trabalhadores em situação de destacamento.
- (5) A fim de assegurar o cumprimento da Diretiva 96/71/CE sem simultaneamente impor aos prestadores de serviços encargos administrativos desnecessários, é essencial que os elementos factuais a que se referem as disposições da presente diretiva em matéria de identificação de um verdadeiro destacamento e prevenção de abusos e evasão sejam considerados indicativos e não exaustivos. Em particular, não deverá ser exigido o cumprimento de todos os elementos em cada caso de destacamento.
- (6) Não obstante o facto de a avaliação dos elementos indicativos factuais dever ser adaptada a cada caso concreto e atender às especificidades da situação, as situações que representam os mesmos elementos factuais não deverão conduzir a uma apreciação ou avaliação jurídica diferente por parte das autoridades competentes de diferentes Estados-Membros.
- (7) A fim de prevenir, evitar e combater a evasão e/ou abuso das regras aplicáveis por parte de empresas que tiram vantagens indevidas ou fraudulentas da liberdade de prestação de serviços consagrada no TFUE e/ou da aplicação da Diretiva 96/71/CE, haverá que melhorar a execução e o controlo da verificação do conceito de destacamento, bem como introduzir, a nível da União, elementos mais uniformes que facilitem uma interpretação comum.

- (8) Por conseguinte, devem ser analisados pela autoridade competente do Estado-Membro de acolhimento e, caso necessário, em estreita cooperação com o Estado-Membro de estabelecimento, os elementos factuais constitutivos da natureza temporária inerente ao conceito de destacamento e a condição de que o empregador está efetivamente estabelecido no Estado-Membro a partir do qual aquele é realizado.
- (9) Ao apreciarem o montante do volume de negócios realizado por uma empresa no Estado-Membro de estabelecimento a fim de determinar se essa empresa exerce genuinamente atividades substanciais que não sejam a mera gestão interna e/ou administrativa, as autoridades competentes deverão ter em conta as diferenças no poder de compras das moedas.
- (10) Os elementos enumerados na presente diretiva sobre a execução e o controlo do destacamento podem também contribuir para a identificação pelas autoridades competentes dos trabalhadores abusivamente declarados como trabalhadores por conta própria. Nos termos da Diretiva 96/71/CE, a definição de trabalhador é a que se aplica no direito do Estado-Membro em cujo território o trabalhador está destacado. Uma maior clarificação e um melhor controlo do destacamento por parte das autoridades competentes aumentariam a segurança jurídica e constituiriam um instrumento útil para combater eficazmente o falso trabalho independente e garantir que os trabalhadores destacados não sejam abusivamente declarados como trabalhadores por conta própria, contribuindo assim para prevenir, evitar e combater a evasão às regras aplicáveis.

- (11) Caso não exista efetivamente uma situação de destacamento e se verifique um conflito de leis, deverão ser tidas em devida conta as disposições do Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>1</sup> ("Roma I") ou da Convenção de Roma<sup>2</sup> destinadas a garantir que os trabalhadores não sejam privados da proteção que lhes proporcionam as disposições que ou não são derogáveis ou que só podem ser derogadas a favor deste. Os Estados-Membros deverão assegurar a existência de disposições que protejam de forma adequada os trabalhadores que não estão verdadeiramente destacados.
- (12) A falta do certificado relativo à legislação de segurança social aplicável em conformidade com o Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>3</sup> pode ser uma indicação de que a situação não deverá ser qualificada como um "destacamento temporário" num Estado-Membro que não aquele onde o trabalhador em questão exerce habitualmente a sua atividade profissional no âmbito da prestação de serviços.
- (13) Tal como acontece com a Diretiva 96/71/CE, a presente diretiva não obsta à aplicação do Regulamento n.º 883/2004 e do Regulamento (CE) n.º 987/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho de 17 de junho de 2008 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I) (JO L 177 de 4.7.2008, p. 6).

<sup>2</sup> Convenção de Roma de 19 de junho de 1980 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais, aberta à assinatura em Roma (80/934/EEC) (JO L 266 de 9.10.1980, p. 1).

<sup>3</sup> Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social (JO L 166 de 30.4.2004, p. 1).

<sup>4</sup> Regulamento (CE) n.º 987/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de setembro de 2009, que estabelece as modalidades de aplicação do Regulamento (CE) n.º 883/2004 relativo à coordenação dos sistemas de segurança social, (JO L 284 de 30.10.2009, p. 1).

- (14) O respeito pela diversidade dos sistemas nacionais de relações laborais, bem como a autonomia dos parceiros sociais, é explicitamente reconhecido no TFUE.
- (15) Em muitos Estados-Membros, os parceiros sociais desempenham um papel importante no contexto do destacamento dos trabalhadores para a prestação de serviços, uma vez que podem, em conformidade com leis e/ou práticas nacionais, determinar, alternada ou simultaneamente, os diferentes níveis das tabelas salariais mínimas aplicáveis. Os parceiros sociais deverão comunicar essas remunerações salariais e prestar informações sobre as mesmas.
- (16) A execução e aplicação adequadas e eficazes são elementos fundamentais para a proteção dos direitos dos trabalhadores destacados e para a garantia de condições equitativas aos prestadores de serviços, ao passo que uma aplicação deficiente prejudica a eficácia das regras da União aplicáveis nesta matéria. Por conseguinte, a estreita cooperação entre a Comissão e os Estados-Membros, e, se for caso disso, as autoridades regionais e locais, é essencial, sem se negligenciar o importante papel desempenhado pelas inspeções do trabalho e pelos parceiros sociais neste domínio. A confiança recíproca, o espírito de cooperação, o diálogo permanente e o entendimento comum são elementos essenciais neste contexto.
- (17) Para garantir a aplicação da Diretiva 96/71/CE e da presente diretiva, é essencial que os Estados-Membros disponham de procedimentos de controlo eficazes, razão pela qual estes deverão ser criados em toda a União.

- (18) As dificuldades de acesso às informações sobre os termos e condições de emprego são, muito frequentemente, a razão pela qual os prestadores de serviços não aplicam as regras em vigor. Os Estados-Membros deverão, por conseguinte, assegurar, de forma gratuita, a ampla disponibilização dessas informações bem como que o acesso efetivo às mesmas é fornecido, não apenas a prestadores de serviços de outros Estados-Membros, mas também aos trabalhadores destacados em causa.
- (19) Sempre que os termos e as condições de emprego estiverem previstos em convenções coletivas declaradas universalmente aplicáveis, os Estados-Membros deverão assegurar, no respeito pela autonomia dos parceiros sociais, que essas convenções coletivas sejam amplamente disponibilizadas de forma acessível e transparente.
- (20) A fim de melhorar a acessibilidade das informações, deverá ser criada uma fonte de informação única nos Estados-Membros. Cada Estado-Membro deverá prever um sítio Web oficial único a nível nacional, que satisfaça normas mínimas de acessibilidade da web, e outros meios de comunicação adequados. O sítio Web oficial único a nível nacional deverá, no mínimo, assumir a forma de um portal Web e servir de porta de acesso ou principal ponto de entrada, fornecendo, de forma clara e precisa, hiperligações para as fontes de informação pertinentes, bem como uma descrição sucinta do conteúdo do sítio Web e das ligações para as quais o mesmo remete. Estes sítios Web deverão incluir, em especial, ligações a qualquer sítio Web que tenha sido criado na sequência da legislação da União com vista à promoção do empreendedorismo e/ou do desenvolvimento da prestação transfronteiriça de serviços. Os Estados-Membros de acolhimento deverão fornecer informações sobre os períodos estipulados na respetiva legislação nacional durante os quais os prestadores de serviços devem conservar os documentos após o período de destacamento.

- (21) Os trabalhadores destacados deverão ter o direito a receber do Estado-Membro de acolhimento informações gerais sobre a legislação e/ou as práticas nacionais que lhes são aplicáveis.
- (22) A cooperação administrativa e a assistência mútua entre Estados-Membros deverão respeitar as regras de proteção dos dados pessoais previstas na Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>1</sup>, e estar em sintonia com as regras nacionais relativas à proteção de dados em aplicação da legislação da União. No que respeita à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno (IMI), deverão também respeitar as disposições do Regulamento (CE) n.º 45/2001 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>2</sup> e do Regulamento (UE) n.º 1024/2012 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (JO L 281 de 23.11.1995, p. 31).

<sup>2</sup> Regulamento (CE) n.º 45/2001 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de dezembro de 2000, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos comunitários e à livre circulação desses dados (JO L 8 de 12.1.2001, p. 1).

<sup>3</sup> Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno e que revoga a Decisão 2008/49/CE da Comissão ("Regulamento IMI") (JO L 316, 14.11.2012, p. 1).

- (23) A fim de garantir a correta aplicação e o controlo do cumprimento das regras substantivas relativas aos termos e às condições de emprego no que respeita aos trabalhadores destacados, os Estados-Membros deverão aplicar apenas determinados requisitos administrativos ou medidas de controlo a empresas que destacam trabalhadores no âmbito da prestação de serviços. Segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, esses requisitos e medidas e podem ser justificados por razões imperiosas de interesse geral, que incluem a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores, desde que tais requisitos e medidas sejam adequados para garantir a consecução do objetivo perseguido e não vão além do necessário para o alcançar. Estes requisitos e medidas só podem ser impostos se as autoridades competentes não puderem desempenhar eficazmente a sua função supervisora sem as informações solicitadas e/ou se medidas menos restritivas não permitirem atingir os objetivos das medidas de controlo nacionais consideradas necessárias.
- (24) O prestador de serviços deverá assegurar que a identidade dos trabalhadores destacados incluídos na declaração feita pelo prestador de serviços para que possam ser realizados controlos factuais no local de trabalho seja verificável pelas autoridades competentes durante o período de destacamento.
- (25) Um prestador de serviços estabelecido noutra Estado-Membro deverá comunicar sem demora injustificada às autoridades competentes do Estado-Membro de acolhimento todas as alterações importantes das informações contidas na declaração feita pelo prestador de serviços para que possam ser realizados controlos factuais no local de trabalho.
- (26) A obrigação de comunicar os requisitos administrativos e as medidas de controlo à Comissão não deverá constituir um processo de autorização ex ante.

- (27) Para garantir uma melhor e mais uniforme aplicação da Diretiva 96/71/CE, bem como a sua execução na prática, e reduzir, tanto quanto possível, as diferenças de aplicação e execução na União, os Estados-Membros deverão assegurar a realização de inspeções eficazes e adequadas nos respetivos territórios, contribuindo deste modo, inter alia, para o combate ao trabalho não declarado no contexto do destacamento, tomando também em consideração outras iniciativas jurídicas para melhor abordar esta questão.
- (28) Os Estados-Membros deverão fornecer, se for caso disso, de acordo com a sua legislação e/ou prática nacionais, à empresa inspecionada um documento resultante da inspeção ou do controlo que inclua toda a informação relevante.
- (29) Os Estados-Membros deverão assegurar a disponibilidade de pessoal suficiente com as aptidões e as competências necessárias para efetuar as inspeções de forma eficaz e para poder responder rapidamente aos pedidos de informação, previstos na presente diretiva, por parte do Estado-Membro de acolhimento ou do Estado-Membro de estabelecimento.
- (30) As inspeções do trabalho, os parceiros sociais e outros organismos de fiscalização assumem importância crucial neste contexto e deverão continuar a desempenhar um papel vital.
- (31) A fim de responder com flexibilidade à diversidade dos mercados de trabalho e dos sistemas de relações laborais, os parceiros sociais e/ou outros agentes e/ou órgãos podem, a título excecional, fiscalizar determinados termos e condições de emprego dos trabalhadores destacados, desde que proporcionem às pessoas em causa um grau equivalente de proteção e exerçam essa fiscalização de forma não discriminatória e objetiva.

- (32) As autoridades de inspeção dos Estados-Membros e outros órgãos relevantes de fiscalização e execução deverão tirar partido da cooperação e do intercâmbio de informações previstos na legislação pertinente, a fim de verificar se as regras aplicáveis aos trabalhadores destacados foram respeitadas.
- (33) Os Estados-Membros são encorajados a introduzir uma abordagem mais integrada no que diz respeito às inspeções do trabalho. A necessidade de elaborar normas comuns para estabelecer métodos, práticas comparáveis e normas mínimas a nível da União deverá ser também analisada. No entanto, a elaboração de normas comuns não deverá levar a limitações no combate efetivo ao trabalho não declarado por parte dos Estados-Membros.
- (34) Para facilitar a execução da Diretiva 96/71/CE e lhe garantir uma aplicação prática mais eficaz, deverão ser previstos mecanismos de reclamação adequados que permitam aos trabalhadores destacados apresentar reclamações ou instaurar procedimentos diretamente ou, com o seu acordo, através de terceiros designados para o efeito, tais como sindicatos ou outras associações ou ainda organizações comuns de parceiros sociais. Estes mecanismos não deverão prejudicar a aplicação das regras processuais nacionais relativas à representação e defesa nos tribunais nem as competências e outros direitos dos sindicatos e de outros representantes dos trabalhadores ao abrigo de leis e/ou práticas nacionais.
- (35) Para assegurar que os trabalhadores destacados recebem a remuneração correta e, desde que subsídios inerentes ao destacamento possam ser considerados parte das tabelas salariais mínimas, esses subsídios só deverão ser deduzidos dos salários se a legislação nacional, as convenções coletivas e/ou as práticas do Estado-Membro de acolhimento assim o previrem.

- (36) O respeito das regras aplicáveis no domínio do destacamento e a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores neste contexto são particularmente importantes nas cadeias de subcontratação e deverão ser assegurados através de medidas adequadas em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais e com observância do direito da União. Essas medidas podem incluir a introdução, a título voluntário, após consulta dos parceiros sociais relevantes, de um mecanismo de responsabilidade na subcontratação direta, adicionalmente à responsabilidade do empregador ou em vez desta, no que diz respeito a qualquer remuneração líquida em atraso correspondente às tabelas salariais mínimas e/ou a contribuições devidas a fundos comuns ou a organizações de parceiros sociais reguladas por disposições legislativas ou convenções coletivas, na medida em que estejam abrangidas pelo artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 96/71/CE. Todavia, os Estados-Membros são livres de prever regras de responsabilidade mais rigorosas nos termos do direito nacional e/ou de ir mais além nos termos do direito nacional, de uma forma não discriminatória e proporcionada.
- (37) Os Estados-Membros que tenham introduzido medidas destinadas a assegurar o respeito das regras aplicáveis nas cadeias de subcontratação deverão ter a possibilidade de prever que um subcontratante não deverá ser responsável em circunstâncias específicas ou que a sua responsabilidade seja limitada nos casos em que os deveres de diligência devida tenham sido observados por esse subcontratante. Essas medidas deverão ser definidas pelo direito nacional, tendo em conta as circunstâncias específicas do Estado-Membro em causa, e podem incluir nomeadamente medidas adotadas pelo contratante relativas à documentação comprovativa do cumprimento de requisitos administrativos e medidas de controlo para assegurar o controlo da observância das regras aplicáveis em matéria de destacamento de trabalhadores.

- (38) O facto de os Estados-Membros se confrontarem ainda com numerosas dificuldades na cobrança de sanções administrativas e/ou coimas transfronteiriças suscita preocupação, pelo que o reconhecimento mútuo de sanções administrativas e/ou coimas deve ser abordado.
- (39) As disparidades entre os sistemas dos Estados-Membros para aplicar as sanções administrativas e/ou as coimas impostas em situações transfronteiriças são prejudiciais ao bom funcionamento do mercado interno e podem dificultar ou mesmo impossibilitar a garantia de que os trabalhadores destacados gozam de um nível de proteção equivalente em toda a União.
- (40) O cumprimento eficaz das regras substantivas no domínio do destacamento dos trabalhadores para a prestação de serviços deverá ser assegurado através de ações específicas que visem a execução transfronteiriça das sanções administrativas de carácter pecuniário e/ou coimas impostas. A aproximação das legislações dos Estados-Membros neste domínio é, pois, uma condição essencial para garantir um nível de proteção mais elevado, equivalente e comparável necessário ao bom funcionamento do mercado interno.
- (41) A adoção de regras comuns em matéria de assistência mútua e apoio a medidas de execução e aos custos aferentes, bem como a adoção de requisitos uniformes para a notificação de decisões relativas às sanções administrativas e/ou coimas impostas pelo não cumprimento da Diretiva 96/71/CE, bem como da presente diretiva, deverão solucionar vários problemas práticos ligados à execução transfronteiriça e garantir uma melhor comunicação e execução dessas decisões emanadas de um outro Estado-Membro.

- (42) Caso se verifique que o prestador de serviços não está efetivamente estabelecido no Estado-Membro de estabelecimento, ou que o endereço ou dados da empresa são falsos, as autoridades competentes não deverão encerrar o processo com base em fundamentos de forma, devendo, pelo contrário, prosseguir a investigação a fim de determinar a identidade da pessoa singular ou coletiva responsável pelo destacamento.
- (43) O reconhecimento das decisões que impõem uma sanção administrativa e /ou uma coima e os pedidos de cobrança de tal sanção e/ou coima deverão basear-se no princípio da confiança mútua. Para esse efeito, os fundamentos de não reconhecimento ou de recusa de cobrança de uma sanção administrativa e/ou uma coima deverão limitar-se ao mínimo necessário.
- (44) Sem prejuízo da definição de regras mais uniformes no que respeita à execução transfronteiriça de sanções administrativas e/ou coimas, bem como da necessidade de instaurar mais critérios comuns para conferir maior eficácia aos procedimentos de acompanhamento em caso de não pagamento, as competências dos Estados-Membros para determinarem os seus próprios sistemas de sanções e coimas ou as medidas de cobrança previstas pela legislação nacional não deverão ser afetadas. Por conseguinte, o instrumento que permite a execução dessas sanções e/ou coimas pode, se apropriado, e tendo em conta a legislação nacional e/ou as práticas no Estado-Membro requerido, ser completado ou acompanhado ou substituído por um título que permita a aplicação ou execução destas no Estado-Membro requerido.

- (45) Uma maior uniformização das regras não deverá ter por efeito alterar ou modificar a obrigação de respeitar os direitos e liberdades fundamentais da defesa bem como os princípios jurídicos fundamentais que se lhe aplicam e que estão consagrados no artigo 6.º do Tratado da União Europeia (TUE), tais como o direito de audição, o direito à ação, o direito a um tribunal imparcial ou o princípio "ne bis in idem".
- (46) A presente diretiva não tem por objeto estabelecer regras harmonizadas em matéria de cooperação judiciária, competência judiciária, reconhecimento e execução das decisões em matéria cível e comercial, nem regular a lei aplicável.
- (47) Os Estados-Membros deverão tomar as medidas adequadas em caso de incumprimento das obrigações previstas na presente diretiva, designadamente procedimentos administrativos e judiciais, e deverão estabelecer sanções eficazes, dissuasoras e proporcionadas em caso de violação das obrigações nela previstas.
- (48) A diretiva respeita os direitos fundamentais e observa os princípios reconhecidos na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, nomeadamente a proteção de dados pessoais (artigo 8.º), a liberdade profissional e o direito de trabalhar (artigo 15.º), a liberdade de empresa (artigo 16.º), o direito de negociação e de ação coletiva (artigo 28.º), condições de trabalho justas e equitativas (artigo 31.º), o direito à ação e a um tribunal imparcial (artigo 47.º), a presunção de inocência e os direitos de defesa (artigo 48.º) e o direito a não ser julgado mais do que uma vez pelo mesmo delito (ne bis in idem) (artigo 50.º), e tem de ser aplicada de acordo com estes direitos e princípios.

- (49) A fim de propiciar uma aplicação mais eficaz e uniforme da Diretiva 96/71/CE, importa estabelecer um sistema eletrónico de intercâmbio de informações que facilite a cooperação administrativa e que as autoridades competentes utilizem o IMI tanto quanto possível. Não obstante, tal não deverá impedir a aplicação de acordos ou convénios bilaterais, existentes e futuros, em matéria de cooperação administrativa e assistência mútua.
- (50) Atendendo a que o objetivo da presente diretiva, a saber, a criação de 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 96/71/CE, não pode ser suficientemente alcançado pelos Estados-Membros, mas pode, devido à sua dimensão e aos seus efeitos, ser mais bem alcançado ao nível da União, a União pode tomar medidas em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do TUE. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva não excede o necessário para alcançar aquele objetivo.
- (51) A Autoridade Europeia para a Proteção de Dados foi consultada nos termos do artigo 28.º, n.º 2 do Regulamento (CE) n.º 45/2001 e emitiu um parecer em 19 de julho de 2012<sup>1</sup>,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

---

<sup>1</sup> JO C 27 de 29.1.2013, p. 4.

# CAPÍTULO I

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### *Artigo 1.º*

#### *Objeto*

1. A presente diretiva estabelece um quadro comum de um conjunto de disposições, medidas e mecanismos de controlo necessários a uma melhor e mais uniforme transposição, execução e aplicação na prática da Diretiva 96/71/CE, incluindo medidas que visem prevenir e sancionar eventuais abusos e evasões às regras aplicáveis, sem prejuízo do âmbito de aplicação da Diretiva 96/71/CE.

A presente diretiva visa assegurar o respeito de um nível adequado de proteção dos direitos dos trabalhadores destacados para a prestação de serviços transfronteiriços, em particular, a aplicação dos termos e condições de emprego que se aplicam no Estado-Membro onde o serviço deve ser prestado, nos termos do artigo 3.º da Diretiva 96/71/CE, facilitando, ao mesmo tempo, o exercício da liberdade de prestação de serviços e promovendo a justa concorrência entre prestadores de serviços, e apoiando, deste modo, o funcionamento do mercado interno.

2. A presente diretiva não prejudica de forma alguma o exercício dos direitos fundamentais reconhecidos pelos Estados-Membros e a nível da União, incluindo o direito ou a liberdade de greve ou a liberdade 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 prejudica o direito de negociar, celebrar e aplicar convenções coletivas e o direito de ação coletiva, em conformidade com o direito e as práticas nacionais.

*Artigo 2.º*

*Definições*

Para efeitos do disposto na presente diretiva, entende-se por:

- a) "Autoridade competente", uma entidade ou um organismo, que pode incluir os serviços de ligação a que se refere o artigo 4.º da Diretiva 96/71/CE, designado por um Estado-Membro para exercer as funções previstas na Diretiva 96/71/CE e na presente diretiva;
- b) "Autoridade requerente", a autoridade competente de um Estado-Membro que apresenta um pedido de assistência, informação, notificação ou cobrança de uma sanção e/ou coima, tal como referido no Capítulo VI;
- c) "Autoridade requerida", a autoridade competente de um Estado-Membro à qual é apresentado um pedido de informação, notificação ou cobrança de uma sanção e/ou coima, tal como referido no Capítulo VI.

### *Artigo 3.º*

#### *Autoridades competentes e serviços de ligação*

Para efeitos da presente diretiva, os Estados-Membros designam, nos termos das respetivas legislações e/ou práticas nacionais, uma ou mais autoridades competentes, que podem incluir o ou os serviços de ligação referidos no artigo 4.º da Diretiva 96/71/CE. Ao designar as suas autoridades competentes, os Estados-Membros atendem devidamente à necessidade de garantir a proteção dos dados no que diz respeito à informação trocada, bem como os direitos legais das pessoas singulares e coletivas suscetíveis de serem afetadas. Os Estados-Membros continuam a ser responsáveis, em última instância, por garantir a proteção dos dados e os direitos legais das pessoas afetadas e criam mecanismos adequados para este efeito.

Os Estados-Membros comunicam os dados de contacto das autoridades competentes à Comissão e aos outros Estados-Membros. A Comissão publica e atualiza regularmente a lista das autoridades competentes e dos serviços de ligação.

Os outros Estados-Membros e instituições da União respeitam a(s) escolha(s) das autoridades competentes por cada Estado-Membro.

*Artigo 4.º*

*Identificação de um verdadeiro destacamento e prevenção de abusos e evasões*

1. Para efeitos da transposição, execução e aplicação da Diretiva 96/71/CE, as autoridades competentes realizam uma avaliação global de todos os elementos factuais para tal considerados necessários, nomeadamente os referidos nos n.ºs 2 e 3 do presente artigo. Esses elementos destinam-se a assistir as autoridades competentes na realização de verificações e controlos e nos casos em que estas tenham razão para considerar que um trabalhador não pode ser qualificado como destacado nos termos da Diretiva 96/71/CE. Os elementos em questão têm um valor indicativo na avaliação global a efetuar, pelo que não podem ser considerados isoladamente.
2. Para determinar se uma empresa exerce efetivamente atividades substanciais que ultrapassem o âmbito da gestão interna e/ou administrativo, as autoridades competentes realizam, tendo em conta um prazo mais alargado, uma avaliação global de todos os elementos factuais que caracterizam essas atividades realizadas por uma empresa no Estado-Membro em que está estabelecida e, caso necessário, no Estado-Membro de acolhimento. Estes elementos podem incluir, nomeadamente:
  - a) O local onde estão situadas a sede social e a administração da empresa, onde esta tem escritórios, paga impostos e contribuições para a segurança social e, se for caso disso, nos termos do direito nacional, onde está autorizada a exercer a sua atividade ou está filiada em câmaras do comércio ou organismos profissionais;
  - b) O local de recrutamento dos trabalhadores destacados e a partir do qual os mesmos são destacados;

- c) A legislação aplicável aos contratos celebrados pela empresa com os seus trabalhadores, por um lado, e com os seus clientes, por outro;
  - d) O local onde a empresa exerce o essencial da sua atividade comercial e onde emprega pessoal administrativo;
  - e) O número de contratos executados e/ou o montante do volume de negócios realizado no Estado-Membro de estabelecimento, tendo em conta a situação específica das empresas e PME recém-criadas, entre outras.
3. A fim de avaliar se um trabalhador temporariamente destacado realiza o seu trabalho num Estado-Membro que não aquele onde normalmente desempenha as suas funções, são analisados todos os elementos factuais que caracterizam esse trabalho e a situação do trabalhador. Estes elementos podem incluir, nomeadamente:
- a) O trabalho é realizado por um período limitado noutro Estado-Membro;
  - b) A data em que tem início o destacamento;
  - c) O trabalhador é destacado para um Estado-Membro diferente daquele no qual ou a partir do qual desempenha habitualmente as suas funções, em conformidade com o Regulamento (CE) n.º 593/2008 ("Roma I") e/ou a Convenção de Roma;
  - d) O trabalhador destacado regressa ou deve retomar a sua atividade no Estado-Membro a partir do qual foi destacado após a conclusão do trabalho ou da prestação de serviços na origem do destacamento;

- e) A natureza das atividades;
  - f) As despesas de viagem, alimentação ou alojamento são asseguradas ou reembolsadas pelo empregador que destaca o trabalhador e, se aplicável, é incluído o modo como essas despesas são asseguradas ou o método de reembolso;
  - g) Quaisquer períodos anteriores durante os quais o cargo foi preenchido pelo mesmo ou por outro trabalhador (destacado).
4. A ausência de um ou mais elementos factuais previstos nos n.ºs 2 e 3 não impede automaticamente que uma situação seja caracterizada como uma situação de destacamento. A avaliação desses elementos é adaptada a cada caso concreto e atende às especificidades da situação.
5. Os elementos referidos no presente artigo que são utilizados pelas autoridades competentes na avaliação geral de uma situação para determinar se se trata de um verdadeiro destacamento podem igualmente ser considerados para determinar se um indivíduo se enquadra na definição aplicável de "trabalhador" em conformidade com o artigo 2.º, n.º 2, da Diretiva 96/71/CE. Os Estados-Membros devem, inter alia, orientar-se pelos factos relacionados com a execução do trabalho, a subordinação e a remuneração do trabalhador, sem prejuízo do modo como a relação é caracterizada em qualquer disposição, seja ou não de natureza contratual, eventualmente acordada entre as partes.

## CAPÍTULO II

# ACESSO À INFORMAÇÃO

### *Artigo 5.º*

#### *Melhor acesso à informação*

1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para garantir que as informações sobre as condições de emprego referidas no artigo 3.º da Diretiva 96/71/CE, que devem ser aplicadas e respeitadas pelos prestadores de serviços, sejam largamente difundidas gratuitamente e de forma clara, transparente, exhaustiva e facilmente acessível à distância e por via eletrónica, em formatos e segundo normas de acesso à Web que assegurem o acesso a pessoas com deficiência, garantindo ao mesmo tempo que os serviços de ligação e outras instâncias nacionais competentes mencionados no artigo 4.º da dita diretiva estejam em condições de desempenhar as respetivas funções com eficácia.
  
2. Para melhorar ainda mais o acesso à informação, os Estados-Membros:
  - a) Indicam claramente, de forma pormenorizada, amigável do utilizador e num formato acessível num sítio web oficial único a nível nacional, e por outros meios adequados, quais as condições de emprego e/ou disposições da respetiva legislação nacional e/ou regional que devem ser aplicáveis aos trabalhadores destacados no seu território;

- b) Tomam as medidas necessárias para difundir largamente, no sítio web oficial único a nível nacional e por outros meios adequados, informações sobre as convenções coletivas aplicáveis e as pessoas a quem são aplicáveis e as condições de emprego que devem ser respeitadas pelos prestadores de serviços de outros Estados-Membros em conformidade com a Diretiva 96/71/CE, incluindo sempre que possível, ligações a sítios web existentes e a outros pontos de contacto, em especial dos parceiros sociais pertinentes;
- c) Disponibilizar gratuitamente as informações aos trabalhadores e prestadores de serviços na(s) língua(s) oficial(ais) do Estado-Membro de acolhimento e nas línguas mais pertinentes em função da procura no seu mercado de trabalho, ficando a escolha ao critério do Estado-Membro de acolhimento. Esta informação é disponibilizada, se possível, em forma de folheto no qual sejam resumidas as principais condições de trabalho aplicáveis, incluindo a descrição dos procedimentos para apresentação de queixas e, se solicitado, em formatos acessíveis às pessoas com deficiência; é facilitado o acesso e de forma gratuita a informações mais pormenorizadas sobre condições laborais e sociais aplicáveis aos trabalhadores destacados, incluindo em matéria de saúde e segurança no local de trabalho;
- d) Melhorar a acessibilidade e a clareza da informação pertinente, em particular da constante do sítio web oficial único a nível nacional referido na alínea a);
- e) Indicar uma pessoa de contacto no serviço de ligação responsável pelo tratamento dos pedidos de informação;
- f) Manter atualizada a informação prestada nas fichas por país.

3. A Comissão continua a apoiar os Estados-Membros em matéria de acesso à informação.
4. Nos casos em que, de acordo com a legislação, tradições e práticas nacionais, incluindo o respeito pela autonomia dos parceiros sociais, as condições de emprego referidas no artigo 3.º da Diretiva 96/71/CE são fixadas por convenções coletivas em conformidade com o artigo 3.º, n.ºs 1 e 8, dessa diretiva, os Estados-Membros asseguram que essas condições sejam disponibilizadas, de forma acessível e transparente, aos prestadores de serviços de outros Estados-Membros e aos trabalhadores destacados, e procuram obter a participação dos parceiros sociais. As informações relevantes devem, em especial, dizer respeito às diferentes remunerações salariais mínimas e seus elementos constitutivos, ao método de cálculo das remunerações e, quando pertinente, aos critérios de classificação nas diferentes categorias salariais.
5. Os Estados-Membros indicam os organismos e as entidades aos quais os trabalhadores se podem dirigir para obter informações gerais sobre a legislação e as práticas nacionais que lhes são aplicáveis no que diz respeito aos seus direitos e obrigações no seu território.

## CAPÍTULO III

### COOPERAÇÃO ADMINISTRATIVA

#### *Artigo 6.º*

#### *Assistência mútua – princípios gerais*

1. Os Estados-Membros trabalham em estreita cooperação e assistem-se mutuamente sem demora injustificada, de modo a facilitar a transposição, a execução e a aplicação na prática da presente diretiva e da Diretiva 96/71/CE.
2. A cooperação dos Estados-Membros consiste em particular em dar resposta a pedidos de informação justificados das autoridades competentes e em realizar verificações, inspeções e investigações em relação às situações de destacamento referidas no artigo 1.º, n.º 3, da Diretiva 96/71/CE, designadamente em caso de não cumprimento ou abuso das regras aplicáveis aos trabalhadores destacados. Os pedidos de informação incluem a informação respeitante a uma eventual cobrança de uma sanção administrativa e/ou coima, ou a notificação de uma decisão que imponha essa sanção e/ou coima referida no capítulo VI.
3. A cooperação dos Estados-Membros poderá igualmente incluir o envio e a notificação de documentos.

4. Para responderem a um pedido de assistência das autoridades competentes de outro Estado-Membro, os Estados-Membros asseguram que os prestadores de serviços estabelecidos no seu território comunicam às suas autoridades competentes todas as informações necessárias para a fiscalização das suas atividades, em conformidade com o respetivo direito nacional. Os Estados-Membros tomam as medidas adequadas em caso de não prestação dessas informações.
5. No caso de existirem dificuldades para satisfazer um pedido de informação ou para efetuar verificações, inspeções e investigações, o Estado-Membro avisa sem demora o Estado-Membro requerente para que se encontre uma solução.

Em caso de problemas persistentes a nível do intercâmbio de informações ou de recusa permanente de fornecer os dados solicitados, a Comissão, após ser informada, se necessário, através do IMI, toma as medidas apropriadas.

6. Os Estados-Membros fornecem as informações solicitadas por outros Estados-Membros ou pela Comissão por via eletrónica nos seguintes prazos:
  - a) Nos casos urgentes que requerem a consulta de registos, como os relativos à confirmação do registo do IVA a fim de verificar um estabelecimento noutra Estado-Membro: o mais rapidamente possível e num máximo de dois dias úteis a contar da data de receção do pedido.

O motivo da urgência é claramente indicado no pedido, incluindo argumentos para fundamentar essa urgência.

- b) Em relação a todos os outros pedidos de informação, um máximo de 25 dias úteis a contar da data de receção do pedido, a não ser que os Estados-Membros acordem mutuamente um prazo mais curto.
7. Os Estados-Membros asseguram que os registos em que os prestadores estão inscritos e que podem ser consultados pelas autoridades competentes no seu território também possam ser consultados nas mesmas condições pelas autoridades competentes equivalentes dos outros Estados-Membros, para efeitos de transposição da presente diretiva e da Diretiva 96/71/CE, na medida em que estes registos sejam incluídos pelos Estados-Membros no IMI.
8. Os Estados-Membros asseguram que as informações trocadas pelos organismos a que se refere o artigo 2.º, alínea a), ou a eles transmitidas, sejam exclusivamente utilizadas para o fim ou fins para que foram solicitadas.
9. A cooperação e assistência administrativa recíproca são prestadas gratuitamente.
10. Um pedido de informação não impede que as autoridades competentes tomem medidas em conformidade com a legislação nacional e da União no sentido de investigar e prevenir alegadas violações da Diretiva 96/71/CE ou da presente diretiva.

## *Artigo 7.º*

### *Função dos Estados-Membros no âmbito da cooperação administrativa*

1. Nos termos dos princípios estabelecidos nos artigos 4.º e 5.º da Diretiva 96/71/CE, durante o período de destacamento de um trabalhador noutro Estado-Membro, cabe às autoridades do Estado-Membro de acolhimento, em cooperação, quando necessário, com as autoridades do Estado-Membro de estabelecimento, a responsabilidade da inspeção das condições de emprego que devem ser cumpridas em conformidade com a Diretiva 96/71/CE.
2. O Estado-Membro de estabelecimento do prestador de serviços continua a assegurar o acompanhamento e o controlo e a adotar as medidas de supervisão e execução necessárias, em conformidade com as legislações, práticas e procedimentos administrativos nacionais, em relação a trabalhadores destacados noutro Estado-Membro.
3. O Estado-Membro de estabelecimento do prestador de serviços ajuda o Estado-Membro onde ocorrer o destacamento a garantir a conformidade com as condições aplicáveis ao abrigo da Diretiva 96/71/CE e da presente diretiva. Esta responsabilidade não reduz de forma alguma as possibilidades do Estado-Membro onde ocorre o destacamento de acompanhar, controlar e tomar quaisquer medidas de supervisão ou execução necessárias em conformidade com a presente diretiva e a Diretiva 96/71/CE.
4. Sempre que existam factos que indiciem eventuais irregularidades, o Estado-Membro comunica, por iniciativa própria, sem demora injustificada ao Estado-Membro em causa quaisquer informações relevantes.

5. As autoridades competentes do Estado-Membro de acolhimento podem também solicitar às autoridades competentes do Estado-Membro de estabelecimento, sobre cada um dos casos de serviços prestados ou prestadores de serviços, informações respeitantes à legalidade do estabelecimento e à boa conduta do prestador de serviços, assim como em relação à ausência de infrações às regras aplicáveis. As autoridades competentes do Estado-Membro de estabelecimento comunicam essas informações nos termos do artigo 6.º.
6. Da obrigação prevista no presente artigo não decorre que o Estado-Membro de estabelecimento tenha de proceder a verificações factuais e controlos no território do Estado-Membro em que o serviço é prestado. Estes controlos e verificações podem ser efetuados pelas autoridades do Estado-Membro de acolhimento, por iniciativa própria ou a pedido das autoridades competentes do Estado-Membro de estabelecimento, nos termos do artigo 10.º e em conformidade com as competências de supervisão previstas na legislação, práticas e procedimentos administrativos do Estado-Membro de acolhimento, bem como no respeito da legislação da União.

*Artigo 8.º*

*Medidas de acompanhamento*

1. Os Estados-Membros adotam, com a ajuda da Comissão, medidas de acompanhamento para desenvolver, facilitar e promover o intercâmbio entre os funcionários responsáveis pela execução da cooperação administrativa e da assistência mútua, bem como do controlo do cumprimento e da aplicação das regras aplicáveis. Os Estados-Membros podem também adotar medidas de acompanhamento para apoiar as organizações que fornecem informações aos trabalhadores destacados.

2. A Comissão avalia a necessidade de apoio financeiro no intuito de melhorar ainda mais a cooperação administrativa e reforçar a confiança mútua por intermédio de projetos, incluindo a promoção de intercâmbios de funcionários e formação, bem como de desenvolver, facilitar e promover melhores práticas, designadamente dos parceiros sociais a nível da União, tal como o desenvolvimento e a atualização de bases de dados ou sítios Web conjuntos que contenham informações gerais ou setoriais específicas relativas às condições de emprego a respeitar e a recolha e avaliação de dados completos específicos relativos ao processo de destacamento.

Caso conclua que essa necessidade existe, a Comissão utiliza, sem prejuízo das prerrogativas do Parlamento Europeu e do Conselho no processo orçamental, os instrumentos de financiamento disponíveis com vista a reforçar a cooperação administrativa.

3. No respeito pela autonomia dos parceiros sociais, a Comissão e os Estados-Membros podem prestar um apoio financeiro adequado a iniciativas conjuntas dos parceiros sociais, a nível da União e a nível nacional, que visem informar as empresas e os trabalhadores sobre as condições de emprego aplicáveis estabelecidas na presente diretiva e na Diretiva 96/71/CE.

## CAPÍTULO IV

# CONTROLO DO RESPEITO DAS DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS

### *Artigo 9.º*

#### *Requisitos administrativos e medidas de controlo*

1. Os Estados-Membros só podem impor os requisitos administrativos e medidas de controlo necessários para garantir o controlo efetivo do cumprimento das obrigações estabelecidas na presente diretiva e na Diretiva 96/71/CE, desde que as mesmas sejam justificadas e proporcionadas de acordo com o direito da União.

Para esse efeito, os Estados-Membros podem impor designadamente as seguintes medidas:

- a) A obrigação de um prestador de serviços estabelecido noutra Estado-Membro fazer uma simples declaração às autoridades nacionais competentes, o mais tardar no início da prestação de serviços, na língua oficial (numa das línguas oficiais) do Estado-Membro de acolhimento, ou noutra(s) língua(s) aceite(s) pelo Estado-Membro de acolhimento, a qual contenha as informações pertinentes necessárias para poderem ser efetuados controlos factuais no local de trabalho, incluindo:
  - i) a identidade do prestador de serviços;
  - ii) o número previsto de trabalhadores destacados claramente identificáveis;
  - iii) as pessoas a que se referem as alíneas e) e f);
  - iv) a duração prevista e as datas previstas para o início e o fim do destacamento;

- v) o(s) endereço(s) do local de trabalho; e
  - vi) a natureza dos serviços que justificam o destacamento;
- b) A obrigação de conservar ou fornecer, em papel ou em formato eletrónico, os documentos seguintes, e/ou guardar as suas cópias: contrato de trabalho ou documento equivalente na aceção da Diretiva 91/533/CEE do Conselho<sup>1</sup>, incluindo, se necessário ou pertinente, as informações adicionais referidas no artigo 4.º da referida diretiva, recibos de retribuição, registos de tempos de trabalho com indicação do início, do fim e da duração do tempo de trabalho diário, e comprovativos do pagamento de salários ou cópias de documentos equivalentes, durante todo o período de destacamento, num local acessível e claramente identificado no território do Estado-Membro de destacamento, tal como o local de trabalho ou o estaleiro de construção ou ainda, no caso dos trabalhadores móveis no setor dos transportes, a base de operações ou o veículo com o qual o serviço é fornecido;
- c) A obrigação de, a pedido das autoridades do Estado-Membro de acolhimento e num prazo razoável, entregar os documentos referidos na alínea b), após o período de destacamento;
- d) A obrigação de fornecer uma tradução dos documentos referidos na alínea b) numa das línguas oficiais do Estado-Membro de acolhimento, ou noutra(s) língua(s) aceite(s) pelo Estado-Membro de acolhimento;

---

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

- e) A obrigação de designar uma pessoa para estabelecer a ligação com as autoridades competentes no Estado-Membro de acolhimento onde os serviços são prestados e para enviar e receber documentos e/ou avisos, se necessário;
  - f) A obrigação de designar uma pessoa de contacto, se necessário, agindo na qualidade de representante através do qual os parceiros sociais pertinentes possam procurar mobilizar o prestador de serviços a fim de que participe na negociação coletiva no Estado-Membro de acolhimento, em conformidade com a legislação e/ou as práticas nacionais, durante o período em que são prestados os serviços. Essa pessoa pode ser uma pessoa diferente da referida na alínea e) e não tem de estar presente no Estado-Membro de acolhimento, mas tem de estar disponível mediante pedido razoável e justificado;
2. Os Estados-Membros podem impor outros requisitos administrativos e medidas de controlo, caso surjam situações ou novos acontecimentos para os quais os requisitos administrativos e as medidas de controlo existentes não sejam suficientes ou eficazes para garantir o controlo efetivo do cumprimento das obrigações estabelecidas na Diretiva 96/71/CE e na presente diretiva, desde que sejam justificadas e proporcionadas.
3. Nenhuma disposição do presente artigo afeta outras obrigações decorrentes da legislação da União, incluindo da Diretiva 89/391/CEE do Conselho<sup>1</sup> e do Regulamento (CE) n.º 883/2004, e/ou decorrentes do direito nacional respeitantes à proteção ou ao emprego dos trabalhadores, desde que as mesmas sejam igualmente aplicáveis às empresas estabelecidas no Estado-Membro em questão e sejam justificadas e proporcionadas.

---

<sup>1</sup> Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (JO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

4. Os Estados-Membros garantem que os procedimentos e formalidades respeitantes ao destacamento dos trabalhadores nos termos do presente artigo podem ser cumpridos de forma amigável do utilizador pelas empresas, à distância e tanto quanto possível por via eletrónica.
5. Os Estados-Membros comunicam à Comissão todas as medidas a que se referem os n.ºs 1 e 2 por eles aplicadas ou executadas e delas informam os prestadores de serviços. A Comissão comunica as medidas em causa aos outros Estados-Membros. As informações para os prestadores de serviços são amplamente disponibilizadas num sítio web nacional único, na(s) língua(s) mais pertinente(s), determinadas pelo Estado-Membro.

A Comissão supervisiona de perto a aplicação das medidas referidas no n.º 1 e 2, avalia a sua conformidade com o direito da União e, se adequado, toma as medidas necessárias de acordo com as suas competências nos termos do TFUE.

A Comissão apresenta regularmente relatórios ao Conselho sobre as medidas comunicadas pelos Estados-Membros e, se for o caso, sobre o ponto da situação da sua avaliação e/ou análise.

*Artigo 10.º*

*Inspeções*

1. Os Estados-Membros garantem a aplicação das medidas de verificação e dos mecanismos de controlo adequados e eficazes segundo a legislação e práticas nacionais e a realização, pelas autoridades designadas nos termos da legislação nacional, de inspeções eficazes e apropriadas no respetivo território, a fim de controlar e garantir o respeito das disposições e regras estabelecidas na Diretiva 96/71/CE, tendo em conta as disposições pertinentes da presente diretiva e garantindo assim a sua correta aplicação e execução. Sem prejuízo da possibilidade de realização de verificações aleatórias, as inspeções baseiam-se principalmente numa avaliação do risco pelas autoridades competentes. A avaliação de risco pode identificar os setores de atividade nos quais se concentra, no respetivo território, o emprego de trabalhadores destacados para a prestação de serviços. Ao efetuar-se tal avaliação de risco, pode nomeadamente ter-se em conta a realização de grandes projetos de infraestrutura, a existência de longas cadeias de subcontratação, a proximidade geográfica, problemas e necessidades de setores específicos e o historial de infrações, bem como a vulnerabilidade de certos grupos de trabalhadores.
2. Os Estados-Membros asseguram que as inspeções e os controlos de cumprimento nos termos do presente artigo não sejam discriminatórios e/ou desproporcionados, tendo simultaneamente em conta as disposições pertinentes da presente diretiva.

3. Caso sejam necessárias informações no decurso das inspeções e à luz do artigo 4.º, o Estado-Membro de acolhimento e o Estado-Membro de estabelecimento agem em conformidade com as regras de cooperação administrativa. Em particular, as autoridades competentes cooperam segundo as regras e os princípios estabelecidos nos artigos 6.º e 7.º.
4. Nos Estados-Membros em que, de acordo com a legislação e/ou práticas nacionais, a definição das condições de emprego dos trabalhadores destacados referidas no artigo 3.º da Diretiva 96/71/CE, em especial as tabelas salariais mínimas e o tempo de trabalho, são da responsabilidade dos parceiros sociais, estes podem também controlar, ao nível adequado e segundo as condições estabelecidas pelos Estados-Membros, a aplicação das condições de emprego relevantes dos trabalhadores destacados, desde que seja garantido um nível adequado de proteção, equivalente ao resultante da Diretiva 96/71/CE e da presente diretiva.
5. Os Estados-Membros em que as inspeções do trabalho não são competentes em matéria de controlo e fiscalização das condições de trabalho e/ou de emprego dos trabalhadores destacados podem, de acordo com a legislação e/ou práticas nacionais, estabelecer, modificar ou manter disposições, procedimentos e mecanismos que garantam o respeito dessas condições, desde que essas disposições proporcionem às pessoas em causa um grau adequado de proteção, equivalente ao resultante da Diretiva 96/71/CE e da presente diretiva.

## CAPÍTULO V

### EXECUÇÃO

#### *Artigo 11.º*

#### *Defesa dos direitos – facilitação da apresentação de queixas – retroativos*

1. Com vista à execução das obrigações impostas pela Diretiva 96/71/CE, em particular pelo o artigo 6.º, e pela presente diretiva, os Estados-Membros garantem a existência de mecanismos eficazes que permitam aos trabalhadores destacados apresentarem diretamente queixas contra os seus empregadores e instaurarem processos judiciais ou administrativos, também no Estado-Membro em cujo território os trabalhadores estão ou estiveram destacados, sempre que considerarem ter sofrido perdas ou danos em resultado do incumprimento das regras aplicáveis, mesmo após a cessação da relação laboral no quadro da qual essa incumprimento alegado ocorreu.
2. O disposto no n.º 1 aplica-se sem prejuízo da competência dos tribunais dos Estados-Membros estabelecida, em especial, nos instrumentos aplicáveis do direito da União e/ou em convenções internacionais.
3. Os Estados-Membros asseguram que os sindicatos e outros terceiros, tais como associações, organizações e outras entidades jurídicas que, de acordo com os critérios estabelecidos nos termos da legislação nacional, tenham um interesse legítimo em garantir o cumprimento do disposto na presente diretiva e na Diretiva 96/71/CE, possam intervir, em nome ou em apoio do trabalhador destacado ou do seu empregador e com o seu consentimento, em processos judiciais ou administrativos no intuito de exigir a execução e/ou aplicação das obrigações impostas pela presente diretiva e pela Diretiva 96/71/CE.

4. O disposto nos n.ºs 1 e 3 aplica-se sem prejuízo de:
- a) Disposições nacionais relativas aos prazos de prescrição ou aos prazos previstos para intentar esse tipo de ações, desde que tais prazos não sejam de molde a tornar virtualmente impossível ou excessivamente difícil o exercício desses direitos;
  - b) Outras competências e direitos coletivos dos parceiros sociais, dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores, se aplicável, nos termos da lei e/ou das práticas nacionais;
  - c) Regras processuais nacionais relativas à representação e defesa nos tribunais.
5. Os trabalhadores destacados que intentem processos judiciais ou administrativos na aceção do n.º 1 são protegidos contra qualquer tratamento desfavorável por parte do seu empregador.
6. Os Estados-Membros garantem que o empregador do trabalhador destacado seja responsável por quaisquer pretensões devidas que resultem da relação contratual entre o empregador e o trabalhador destacado.
- Os Estados-Membros garantem sobretudo a existência dos mecanismos necessários para assegurar que os trabalhadores destacados possam receber:
- a) Quaisquer remunerações líquidas em atraso devidas nos termos das condições de emprego previstas no artigo 3.º da Diretiva 96/71/CE;
  - b) Quaisquer pagamentos em atraso ou reembolsos de impostos ou contribuições para a segurança social indevidamente retidas dos seus salários;

- c) O reembolso de quaisquer montantes excessivos, em relação à remuneração líquida ou à qualidade do alojamento, retidos ou deduzidos dos salários pelo alojamento fornecido pelo empregador;
- d) Se for caso disso, as quotizações patronais devidas a fundos comuns ou a organizações de parceiros sociais, indevidamente retidas dos seus salários.

O disposto no presente número aplica-se igualmente nos casos em que os trabalhadores destacados tenham regressado ao Estado-Membro no qual ocorreu o destacamento.

### *Artigo 12.º*

#### *Responsabilidade na subcontratação*

1. Tendo em vista combater a fraude e os abusos, após consulta aos parceiros sociais pertinentes, de acordo com a lei e/ou as práticas nacionais, os Estados-Membros podem tomar medidas adicionais de forma não discriminatória e proporcionada para garantir que, nas cadeias de subcontratação, o contratante do qual o empregador (prestador de serviços) abrangido pelo artigo 1.º, n.º 3, da Diretiva 96/71/CE é subcontratante direto possa, para além do empregador ou em vez deste, ser responsabilizado pelo trabalhador destacado no que diz respeito a qualquer remuneração líquida em atraso correspondente às tabelas salariais mínimas e/ou a contribuições devidas a fundos comuns ou a organizações de parceiros sociais na medida em que estejam abrangidos pelo artigo 3.º da Diretiva 96/71/CE.
2. No que respeita às atividades mencionadas no anexo da Diretiva 96/71/CE, os Estados-Membros preveem medidas que assegurem que, nas cadeias de subcontratação, os trabalhadores destacados possam considerar o contratante do qual o empregador é um subcontratante direto como o responsável, para além do empregador ou em vez deste, pelo respeito dos direitos dos trabalhadores destacados referidos no n.º 1 do presente artigo.

3. A responsabilidade referida nos n.ºs 1 e 2 deve ser limitada aos direitos do trabalhador adquiridos no âmbito da relação contratual entre o contratante e respetivo subcontratante.
4. Os Estados-Membros podem, em conformidade com o direito da União e de forma não discriminatória e proporcionada, estabelecer igualmente regras nacionais em matéria de responsabilidade mais rigorosas no que respeita ao âmbito e à extensão da responsabilidade na subcontratação. Os Estados-Membros podem também, em conformidade com o direito da União, prever essa responsabilidade noutros setores que não os mencionados no anexo da Diretiva 96/71/CE.
5. Os Estados-Membros podem, nos casos referidos nos n.ºs 1, 2 e 4, prever que um contratante que cumpriu os deveres de diligência devida, tal como definido na legislação nacional, não seja responsável.
6. Em vez das regras de responsabilidade a que se refere o n.º 2, os Estados-Membros poderão tomar outras medidas de execução apropriadas, em conformidade com a legislação da União e o direito e/ou práticas nacionais, que permitam a aplicação, numa relação de subcontratação direta, de sanções eficazes e adequadas contra o contratante, para combater a fraude e os abusos em situações em que os trabalhadores têm dificuldades na realização dos seus direitos.
7. Os Estados-Membros informam a Comissão sobre as medidas tomadas no âmbito do presente artigo e disponibilizam amplamente as informações na(s) língua(s) mais pertinente(s), ficando a escolha ao critério dos Estados-Membros.

No caso do n.º 2, a informação prestada à Comissão inclui elementos que estabeleçam a responsabilidade nas cadeias de subcontratação.

No caso do n.º 6, a informação prestada à Comissão inclui elementos que estabeleçam a eficácia das medidas nacionais alternativas no que diz respeito às regras de responsabilidade referidas no n.º 2.

A Comissão comunica as disposições em causa aos outros Estados-Membros.

8. A Comissão acompanhará de perto a aplicação deste artigo.

**CAPÍTULO VI**  
**EXECUÇÃO TRANSFRONTEIRIÇA DE SANÇÕES**  
**PECUNIÁRIAS DE CARÁTER ADMINISTRATIVO E/OU COIMAS**

*Artigo 13.º*

*Âmbito de aplicação*

1. Sem prejuízo dos meios que estão ou podem ser previstos noutra legislação da União, os princípios de assistência mútua e reconhecimento mútuo, bem como as medidas e procedimentos previstos no presente capítulo aplicam-se à execução transfronteiriça de sanções pecuniárias de carácter administrativo e/ou coimas impostas a um prestador de serviços estabelecido num Estado-Membro em caso de não cumprimento das regras aplicáveis relativas ao destacamento de trabalhadores noutro Estado-Membro.

2. O presente capítulo é aplicável às sanções pecuniárias de caráter administrativo e/ou coimas, incluindo taxas e sobretaxas, impostas pelas autoridades competentes ou confirmadas por órgãos administrativos ou judiciais ou, se for caso disso, determinadas por tribunais do trabalho, relacionadas com o não cumprimento das disposições da Diretiva 96/71/CE ou da presente diretiva.

O presente capítulo não se aplica à execução das sanções que são do âmbito de aplicação da Decisão-Quadro 2005/214/JAI do Conselho<sup>1</sup>, do Regulamento (CE) n.º 44/2001 do Conselho<sup>2</sup>, ou da Decisão 2006/325/CE do Conselho<sup>3</sup>.

#### *Artigo 14.º*

##### *Designação das autoridades competentes*

Cada Estado-Membro indica à Comissão através do IMI que autoridade ou autoridades são competentes para efeitos de aplicação do presente capítulo, nos termos da sua legislação nacional. Cada Estado-Membro pode designar, se necessário como consequência da organização do seu sistema interno, uma ou mais autoridades centrais responsáveis pela transmissão e receção administrativas das decisões e pelo apoio às autoridades competentes.

---

<sup>1</sup> Decisão-Quadro 2005/214/JAI do Conselho, de 24 de fevereiro de 2005, relativa à aplicação do princípio do reconhecimento mútuo às sanções pecuniárias (JO L 76 de 22.3.2005, p. 16).

<sup>2</sup> Regulamento (CE) n.º 44/2001 do Conselho, de 22 de dezembro de 2000, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial, (JO L 12 de 16.1.2001, p. 1).

<sup>3</sup> Decisão 2006/325/EC do Conselho, de 27 de abril de 2006, respeitante à celebração do Acordo entre a Comunidade Europeia e o Reino da Dinamarca relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial (JO L 120 de 5.5.2006, p. 22).

*Artigo 15.º*

*Princípios gerais – assistência mútua e reconhecimento*

1. A pedido da autoridade requerente, a autoridade requerida, sob reserva dos artigos 16.º e 17.º:
  - a) Cobra uma sanção administrativa e/ou coima imposta – de acordo com as leis e os procedimentos do Estado-Membro requerente – pelas autoridades competentes ou confirmada por órgãos administrativos ou judiciais ou, se aplicável, por tribunais do trabalho e que não seja passível de recurso, ou
  - b) Notifica a decisão que impõe essa sanção e/ou coima.

Além disso, a autoridade requerida notifica qualquer outro documento pertinente relativo à cobrança dessa sanção e/ou coima, incluindo a sentença ou a decisão definitiva que pode ser sob a forma de uma cópia autenticada, que constitua a base jurídica e o título executivo do pedido de cobrança.

2. A autoridade requerente assegura que o pedido de cobrança de uma sanção administrativa e/ou coima ou a notificação da decisão que impõe uma sanção e/ou coima esteja em conformidade com as disposições legislativas e regulamentares e as práticas administrativas em vigor nesse Estado-Membro.

Esse pedido apenas é apresentado quando a autoridade requerente se veja na impossibilidade de cobrar ou de notificar em conformidade com as suas disposições legislativas e regulamentares e práticas administrativas.

A autoridade requerente não realiza um pedido de cobrança de uma sanção administrativa e/ou coima ou a notificação da decisão que impõe essa sanção e/ou coima se e enquanto essa sanção e/ou coima, bem como a queixa correspondente e/ou o instrumento que permite a sua execução no Estado-Membro requerente forem contestados ou impugnados nesse Estado-Membro.

3. A autoridade competente à qual é requerida a cobrança de uma sanção administrativa e/ou coima, ou a notificação da decisão que impõe essa sanção e/ou coima que foi transmitida em conformidade com as disposições do presente capítulo e do artigo 21.º, reconhece essa decisão sem mais formalidades e toma imediatamente todas as medidas necessárias para a sua execução, a menos que a autoridade requerida decida invocar um dos motivos de recusa previstos no artigo 17.º.
4. Para efeitos de cobrança de uma sanção administrativa e/ou coima ou de notificação da decisão que impõe essa sanção e/ou coima, a autoridade requerida age em conformidade com as disposições legislativas e regulamentares e as práticas nacionais em vigor no Estado-Membro requerido aplicáveis às mesmas infrações ou decisões, ou na falta destas, a infrações ou decisões semelhantes.

A notificação de uma decisão que impõe uma sanção administrativa e/ou coima pela autoridade requerida e pedido de cobrança, em conformidade com as disposições legislativas e regulamentares e as práticas administrativas do Estado-Membro requerido, são considerados produzirem os mesmos efeitos que se tivessem sido efetuados pelo Estado-Membro requerente.

*Artigo 16.º*

*Pedido de cobrança e de notificação*

1. O pedido da autoridade requerente de cobrança de uma sanção administrativa e/ou coima, bem como a notificação da decisão que impõe essa sanção e/ou coima, são efetuados sem demora injustificada com recurso a um instrumento uniforme e indicam pelo menos:
  - a) O nome e endereço conhecido do destinatário, bem como outras informações ou dados relevantes para a sua identificação;
  - b) Um resumo dos factos e das circunstâncias da infração, a natureza do delito e as regras pertinentes aplicáveis;
  - c) O instrumento que permite a execução no Estado-Membro requerente e todas as outras informações ou documentos importantes, incluindo os de natureza judicial, relativos à queixa correspondente, à sanção administrativa e/ou à coima; e
  - d) O nome, endereço e outros elementos de contacto da autoridade competente responsável pela apreciação da sanção administrativa e/ou coima e, se for diferente, do organismo competente para facultar mais informações sobre a sanção e/ou coima ou ainda as possibilidades de contestação da obrigação de pagamento ou da decisão que a impõe.

2. Além do disposto no n.º 1, o pedido indica:

- a) No caso da notificação de uma decisão, a finalidade da notificação e o prazo em que deverá ser efetuada;
- b) No caso de um pedido de cobrança, a data em que a sentença ou a decisão transitou em julgado ou se tornou definitiva, uma descrição da natureza e do montante da sanção administrativa e/ou coima, as datas relevantes para o processo de execução, incluindo se e, nesse caso, de que modo a sentença ou a decisão foi notificada ao(s) requerido(s) e/ou proferida à revelia, a confirmação da autoridade requerente de que a sanção e/ou coima não é passível de recurso, bem como a queixa correspondente e os elementos que a compõem.

3. A autoridade requerida toma todas as medidas necessárias para, logo que possível e o mais tardar no prazo de um mês a contar da receção do pedido, notificar o prestador de serviços do pedido de cobrança ou da decisão que impõe uma sanção administrativa e/ou uma coima e dos documentos pertinentes, se necessário, de acordo com a sua legislação e/ou práticas nacionais.

A autoridade requerida informa, logo que possível, a autoridade requerente:

- a) Do seguimento dado ao pedido de cobrança e notificação e, mais especificamente, da data em que o destinatário foi notificado;
- b) Dos motivos de recusa, caso se recuse a executar um pedido de cobrança de uma sanção administrativa e/ou coima ou a notificar uma decisão que impõe uma sanção e/ou coima nos termos do artigo 17.º.

*Artigo 17.º*  
*Motivos de recusa*

As autoridades requeridas não são obrigadas a executar um pedido de cobrança ou de notificação de uma decisão se o pedido não contiver a informação referida no artigo 16.º, n.ºs 1 e 2, for incompleto ou manifestamente não corresponder à decisão correspondente.

Além disso, as autoridades requeridas podem recusar-se a executar um pedido de cobrança nas seguintes circunstâncias:

- a) Na sequência de inquéritos realizados pela autoridade competente requerida, é manifesto que os custos ou recursos previstos necessários para a cobrança da sanção administrativa e/ou coima são desproporcionados em relação ao montante a cobrar ou dariam origem a grandes dificuldades;
- b) A sanção de carácter pecuniário e/ou coima total é inferior a 350 EUR ou ao equivalente deste montante;
- c) Direitos e liberdades fundamentais da defesa, bem como os princípios jurídicos que se lhe aplicam nos termos consagrados na Constituição do Estado-Membro requerido não são respeitados.

*Artigo 18.º*

*Suspensão do procedimento*

1. Se, no decurso do procedimento de cobrança ou notificação, o prestador de serviços em causa ou uma parte interessada impugnar a sanção administrativa e/ou coima e/ou a queixa correspondente, ou recorrer das mesmas, o procedimento de execução transfronteiriça da sanção e/ou coima cominada é suspenso na pendência da decisão da instância ou da autoridade competente na matéria do Estado-Membro requerente.

Qualquer impugnação deve ser feita ou recurso deve ser interposto junto da instância ou autoridade nacional competente adequada do Estado-Membro requerente.

A autoridade requerente deve notificar sem demora a autoridade requerida da referida contestação.

2. Os litígios relativos às medidas de execução ordenadas no Estado-Membro requerido ou à validade de uma notificação efetuada por uma autoridade requerida são dirimidos pela instância competente ou autoridade judicial desse Estado-Membro, nos termos das disposições legislativas e regulamentares que nele vigorem.

*Artigo 19.º*

*Despesas*

1. Os montantes cobrados respeitantes às sanções e/ou coimas referidas no presente capítulo reverterem a favor da autoridade requerida.

A autoridade requerida cobra os montantes devidos na moeda do seu Estado-Membro, de acordo com as disposições legislativas, regulamentares e administrativas ou práticas aplicáveis a pedidos semelhantes nesse Estado-Membro.

Se necessário, a autoridade requerida, de acordo com a sua lei e práticas nacionais, converte o montante da sanção e/ou coima na moeda do Estado requerido à taxa de câmbio em vigor no momento em que foi imposta a sanção e/ou coima.

2. Os Estados-Membros comprometem-se a não reclamar reciprocamente qualquer restituição de despesas resultantes da assistência mútua que tenham prestado um ao outro ao abrigo da presente diretiva ou em resultado da sua aplicação.

## CAPÍTULO VII

### DISPOSIÇÕES FINAIS

#### *Artigo 20.º*

##### *Sanções*

Os Estados-Membros definem regras relativas às sanções aplicáveis em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva e devem tomar as medidas necessárias para garantir a sua aplicação e cumprimento efetivos. As sanções impostas devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas. Os Estados-Membros notificam as referidas disposições à Comissão até ...<sup>+</sup>. Os Estados-Membros notificam sem demora quaisquer alterações que lhes sejam feitas subsequentemente.

#### *Artigo 21.º*

##### *Sistema de Informação do Mercado Interno*

1. A cooperação administrativa e a assistência mútua entre as autoridades competentes dos Estados-Membros previstas nos artigos 6.º, 7.º, 10.º, n.º 3, 14.º, 15.º, 16.º, 17.º e 18.º são executadas através do Sistema de Informação do Mercado Interno (IMI) estabelecido pelo Regulamento (UE) n.º 1024/2012.

---

<sup>+</sup> JO: inserir a data correspondente a dois anos a seguir à entrada em vigor da presente diretiva.

2. Os Estados-Membros podem aplicar acordos ou convénios bilaterais em matéria de cooperação administrativa e de assistência mútua entre as respetivas autoridades competentes no que respeita à aplicação e ao acompanhamento das condições de emprego aplicáveis aos trabalhadores destacados referidas no artigo 3.º da Diretiva 96/71/CE, desde que esses acordos ou convénios não afetem os direitos e as obrigações dos trabalhadores e das empresas em causa.

Os Estados-Membros informam a Comissão dos acordos e/ou convénios bilaterais que aplicam e disponibilizar amplamente o texto desses acordos bilaterais.

3. No contexto dos acordos ou convénios bilaterais referidos no n.º 2, as autoridades competentes dos Estados-Membros usam o IMI tanto quanto possível. Em todo o caso, sempre que uma autoridade competente num dos Estados-Membros em questão usar o IMI, este deve ser usado, na medida do possível, para todo o acompanhamento requerido.

*Artigo 22.º*

*Alteração ao Regulamento (UE) n.º 1024/2012*

No anexo do Regulamento (UE) n.º 1024/2012 são aditados os seguintes pontos:

- "6. 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\*;  
Artigo 4.º.
7. Diretiva .../.../UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de ..., 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")\*\*+: Artigos 6.º, 7.º, 10.º, n.º 3, 14.º, 15.º, 16.º, 17.º e 18.º.

---

\* JO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

\*\* JO L ... de ...2014, p... "

---

<sup>+</sup> JO: completar o número, a data e a nota de rodapé da presente diretiva.

*Artigo 23.º*

*Transposição*

1. Os Estados-Membros põem em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva até ...<sup>+</sup>. Do facto informam imediatamente a Comissão.

Quando os Estados-Membros adotarem essas disposições, estas incluem uma referência à presente diretiva ou são acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades dessa referência são estabelecidas pelos Estados-Membros.

2. Os Estados-Membros comunicam à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que aprovarem nas matérias reguladas pela presente diretiva.

*Artigo 24.º*

*Revisão*

1. A Comissão procede à revisão da aplicação e execução da presente diretiva.

O mais tardar ...<sup>++</sup>, 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>+</sup> JO: inserir data correspondente a dois anos após a entrada em vigor da presente diretiva.

<sup>++</sup> JO: inserir a data correspondente a cinco anos após a data de entrada em vigor da presente diretiva.

2. Na sua revisão, a Comissão, após consulta dos Estados-Membros e, se for caso disso, dos parceiros sociais a nível da União, avalia, em particular:
- a) A necessidade e adequação dos elementos factuais para identificação de um verdadeiro destacamento, incluindo as possibilidades de alteração dos elementos existentes ou de definição de possíveis novos elementos a ter em conta para determinar se a empresa é autêntica e se um trabalhador destacado exerce temporariamente a sua atividade, tal como referido no artigo 4.º;
  - b) A adequação dos dados disponíveis relativamente ao processo de destacamento;
  - c) A pertinência e a adequação da aplicação de medidas de controlo nacionais, à luz da experiência adquirida e da eficácia do sistema de cooperação administrativa e intercâmbio de informações, a elaboração de documentos normalizados mais uniformes, a definição de princípios comuns ou de normas para as inspeções a realizar no âmbito do destacamento de trabalhadores, e os progressos tecnológicos, tal como referido no artigo 9.º;
  - d) As medidas de responsabilidade e/ou execução introduzidas no sentido de garantir o cumprimento das regras aplicáveis e a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores nas cadeias de subcontratação, tal como referido no artigo 12.º;
  - e) A aplicação das disposições relativas à execução transfronteiriça das sanções administrativas de carácter pecuniário e coimas, nomeadamente à luz da experiência e da eficácia do sistema, tal como estabelecido no Capítulo VI;

- f) A utilização de acordos ou convénios bilaterais no que respeita ao IMI, tendo em conta, se necessário, o relatório mencionado no artigo 25.º, n.º 1, do Regulamento (UE) n.º 1024/2012.
- g) A possibilidade de adaptar, no sentido da sua redução, os prazos estabelecidos no artigo 6.º, n.º 6, para o fornecimento das informações solicitadas pelos Estados-Membros ou pela Comissão, tendo em conta os progressos alcançados no funcionamento e utilização do IMI.

*Artigo 25.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 26.º*  
*Destinatários*

Os Estados-Membros são os destinatários da presente diretiva.

Feito em Bruxelas, em

*Pelo Parlamento Europeu*  
*O Presidente*

*Pelo Conselho*  
*O Presidente*

## ANEXO DA RESOLUÇÃO LEGISLATIVA

### **Declaração comum do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão sobre o artigo 4.º, n.º 3, alínea g)**

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 suscetíveis de serem levados em conta na avaliação global da situação de facto efetuada em caso de dúvida.

O simples facto de este elemento poder ser tido em conta não deverá de forma alguma ser interpretado como impondo uma proibição à eventual substituição de um trabalhador destacado por outro trabalhador destacado ou como um impedimento à possibilidade de tal substituição, que pode ser inerente, nomeadamente, a serviços que são prestados numa base sazonal, cíclica ou repetitiva.

---