

PT

PT

PT



COMISSÃO EUROPEIA

Bruxelas, 13.7.2010
COM(2010) 378 final

2010/0209 (COD)

Proposta de

DIRECTIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

relativa às condições de entrada e residência de nacionais de países terceiros no quadro de transferências dentro das empresas

{SEC(2010) 884}

{SEC(2010) 885}

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

1) Contexto da proposta

• Justificação e objectivos da proposta

A presente proposta integra-se nos esforços da UE para desenvolver uma política global em matéria de imigração. O Programa da Haia, de Novembro de 2004, reconheceu que «a migração legal desempenhará um papel importante no reforço da economia baseada no conhecimento na Europa e na promoção do desenvolvimento económico, contribuindo deste modo para a implementação da Estratégia de Lisboa» e convidou a Comissão a apresentar um Plano de acção sobre migração legal, «incluindo procedimentos de admissão capazes de responder prontamente às flutuações da procura de mão-de-obra migrante no mercado de trabalho».

A subsequente Comunicação da Comissão, de Dezembro de 2005, relativa a um *Plano de acção sobre a migração legal* [COM(2005) 669], previa a adopção, entre 2007 e 2009, de cinco propostas legislativas em matéria de imigração laboral, incluindo uma proposta de directiva sobre transferências dentro da mesma empresa.

O Pacto Europeu sobre a imigração e o asilo, adoptado pelo Conselho Europeu de 15 e 16 de Outubro de 2008, exprimiu o compromisso da União Europeia e dos seus Estados-Membros de adoptarem uma política justa, eficaz e coerente para enfrentar os desafios e oportunidades decorrentes da migração.

O Programa de Estocolmo, adoptado pelo Conselho Europeu de 10 e 11 de Dezembro de 2009, reconhece que a imigração de mão-de-obra pode contribuir para o aumento da competitividade e da vitalidade económica e que, no contexto dos importantes desafios demográficos que a União irá enfrentar no futuro, com uma crescente procura de mão-de-obra, uma política de migração flexível dará a longo prazo um contributo relevante para o desenvolvimento e o desempenho económicos da União. Convida assim a Comissão e Conselho a prosseguirem a implementação do Plano de Acção de 2005 sobre a migração legal.

As propostas relativas aos trabalhadores altamente qualificados («Cartão Azul da UE») e a uma directiva-quadro genérica foram apresentadas em Outubro de 2007¹. O Conselho adoptou a primeira destas propostas em 25 de Maio de 2009, encontrando-se a segunda actualmente em negociação no Parlamento Europeu e no Conselho.

Tendo em conta os obstáculos que se colocam às empresas devido à complexidade e diversidade das normas, a presente directiva visa especialmente facilitar as transferências de competências dentro das empresas para e na UE, com vista a promover a competitividade da sua economia, bem como complementar o conjunto de outras medidas que a UE está a aplicar para realizar os objectivos da estratégia Europa 2020. Mais especificamente, visa dar uma resposta eficaz e rápida à procura de quadros de gestão e trabalhadores qualificados por parte de sucursais e filiais de empresas multinacionais, mediante o estabelecimento de condições de admissão transparentes e harmonizadas desta categoria de trabalhadores, a criação de condições mais atractivas de residência temporária para os trabalhadores transferidos dentro

¹ COM(2007) 637 e 638 de 23.10.2007.

das empresas e os seus familiares e a promoção da repartição e reafecção eficazes desses trabalhadores entre entidades situadas na UE. Alcançar este objectivo contribuirá igualmente para cumprir os compromissos comerciais internacionais da UE, incluindo regras específicas para os trabalhadores transferidos dentro das empresas. A promoção desses movimentos transnacionais exige um clima de concorrência leal e de respeito pelos direitos dos trabalhadores, que passa pela criação de um estatuto jurídico seguro para os trabalhadores transferidos dentro das empresas.

- **Contexto geral**

Em consequência da globalização da actividade empresarial, da crescente actividade comercial internacional, do crescimento e expansão das empresas multinacionais e dos processos de reestruturação e consolidação em curso em numerosos sectores, a circulação de quadros de gestão e técnicos de sucursais e filiais de empresas multinacionais, temporariamente reafectados para missões de curta duração noutras unidades da empresa, tem vindo a adquirir nos últimos anos uma importância crescente. É essencial que as empresas tenham capacidade para reagir mais rapidamente aos novos desafios, transferir o saber-fazer para os seus futuros gestores e harmonizar as qualificações em todos os países onde a empresa desenvolve actividades. A evolução na organização do trabalho e a afectação dentro das empresas também exigem uma mobilidade crescente.

Contudo, uma série de factores limita actualmente a possibilidade de as empresas internacionais recorrerem a transferências internas. Um grande número de multinacionais interessadas em transferir pessoal confrontou-se com falta de flexibilidade e limitações de vária ordem, tais como a inexistência de regimes específicos claros na maioria dos Estados-Membros da UE, a complexidade dos requisitos, os custos, os atrasos na concessão de vistos ou autorizações de trabalho e a incerteza quanto às regras e procedimentos aplicáveis. Além disso, existem grandes diferenças entre os Estados-Membros em termos de condições de admissão e de restrições dos direitos dos familiares.

- **Disposições em vigor no domínio abrangido pela proposta**

O instrumento da UE em vigor relativo às condições de admissão de trabalhadores transferidos dentro da mesma empresa no contexto de uma prestação de serviços é a Resolução do Conselho de 1994 relativa às restrições à admissão de nacionais de países terceiros no território dos Estados-Membros a fim de aí obterem emprego², adoptada nos termos do artigo K.1 do Tratado CE. Este instrumento estabeleceu as definições e os princípios que regulam a admissão desta categoria de migrantes.

A Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, sobre o destacamento de trabalhadores, por empresas estabelecidas num Estado-Membro, no âmbito de uma prestação de serviços, está também relacionada com a presente proposta, visto que o seu artigo 1.º, n.º 4, prevê que «*as empresas estabelecidas num Estado que não seja um Estado-Membro não podem beneficiar de um tratamento mais favorável do que as empresas estabelecidas num Estado-Membro*». A presente proposta assegura, portanto, que as empresas estabelecidas num Estado terceiro que destaquem internamente trabalhadores para um Estado-Membro no âmbito de uma prestação de serviços não beneficiam de qualquer vantagem competitiva.

² JO C 274 de 19.9.1996, p. 3.

Os compromissos assumidos pela UE-25 ao abrigo do Acordo Geral sobre o Comércio de Serviços (GATS)³ abrem a possibilidade de recorrer a transferências dentro das empresas no sector dos serviços e no âmbito de uma prestação de serviços, normalmente, sem necessidade de uma avaliação das necessidades económicas e por um período máximo de três anos (gestores e especialistas) ou de um ano (estagiários com diploma de ensino superior), desde que cumpram os requisitos especificados na lista de compromissos pertinente, nomeadamente a pessoa ter trabalhado anteriormente na empresa por um período de um ano. O Acordo de Associação UE-Chile, concluído em 2002, e o Acordo de Parceria Económica (APE) com os países CARIFORUM, concluído em 2008, incluem igualmente disposições sobre as transferências de trabalhadores dentro das empresas, tendo por base os compromissos assumidos ao abrigo do GATS. Os compromissos comerciais no âmbito do GATS, bem como os acordos bilaterais, não têm por finalidade cobrir exaustivamente as condições de entrada, permanência e trabalho.

A Directiva 2003/86/CE do Conselho, de 22 de Setembro de 2003, relativa ao direito ao reagrupamento familiar, estabelece as condições em que este direito pode ser exercido. A presente proposta vai mais além do que essa directiva, pois prevê condições mais favoráveis para o reagrupamento familiar.

O modelo uniforme de título de residência para os nacionais de países terceiros é definido no Regulamento (CE) n.º 1030/2002 e é aplicável no âmbito da presente proposta.

A Directiva 2005/71/CE do Conselho, de 12 de Outubro de 2005, relativa a um procedimento específico de admissão de nacionais de países terceiros para efeitos de investigação científica, estabelece as condições de admissão de investigadores de países terceiros nos Estados-Membros para a realização de um projecto de investigação ao abrigo de convenções de acolhimento com organismos de investigação aprovados para esse fim pelo Estado-Membro. Dada a existência de potenciais sobreposições entre o âmbito dos dois instrumentos e a fim de manter um conjunto de normas coerente aplicável aos investigadores nacionais de países terceiros, a presente proposta estabelece expressamente que não se aplica a nacionais de países terceiros que requeiram a residência num Estado-Membro na qualidade de investigadores, na acepção da Directiva 2005/71/CE, a fim de realizarem um projecto de investigação.

Além disso, a proposta de directiva-quadro⁴, apresentada em 23 de Outubro de 2007, [COM(2007) 638], prevê duas exclusões: as pessoas que entrem num Estado-Membro ao abrigo de compromissos assumidos no âmbito de um acordo internacional de facilitação da entrada e de residência temporária de certas categorias de pessoas singulares ligadas aos sectores do comércio e do investimento; e os nacionais de países terceiros que sejam destacados, independentemente de a sua empresa estar estabelecida num Estado-Membro ou num país terceiro. Deste modo, estão excluídos do âmbito deste instrumento os trabalhadores transferidos que sejam destacados internamente com base num contrato de trabalho celebrado com uma empresa de um país terceiro e as pessoas que entrem num Estado-Membro ao abrigo de compromissos tal como os acima referidos, sendo-lhes portanto aplicáveis disposições específicas neste domínio.

³ Ver Documentos S/L/286 e S/C/W/273 Suplemento 1 da OMC, de 18 de Dezembro de 2006.

⁴ Proposta de directiva relativa a um procedimento de pedido único de concessão de uma autorização única para os nacionais de países terceiros residirem e trabalharem no território de um Estado-Membro e a um conjunto comum de direitos para os trabalhadores de países terceiros que residem legalmente num Estado-Membro.

A Directiva «Cartão Azul» prevê a mesma exclusão que a directiva-quadro relativamente às pessoas abrangidas por acordos de comércio. Além disso, os requerentes têm de apresentar um contrato de trabalho. Deste modo, exclui do seu âmbito os trabalhadores transferidos dentro das empresas.

- **Coerência com outras políticas e objectivos da UE**

As medidas destinadas a atrair nacionais de países terceiros altamente qualificados, nomeadamente pessoal essencial de sociedades transnacionais, inscrevem-se num quadro mais amplo definido pela estratégia Europa 2020, que fixa o objectivo de a União se tornar uma economia baseada no conhecimento e na inovação, reduzir a carga administrativa sobre as empresas e alcançar uma melhor adequação entre as necessidades de procura e oferta de emprego. De igual modo, a facilitação das transferências de trabalhadores dentro das empresas é um objectivo partilhado pela política comercial da UE.

A presente proposta respeita os direitos fundamentais, nomeadamente os artigos 15.º, 21.º e 31.º (tratamento justo e equitativo), 12.º (liberdade de reunião e de associação), 34.º (segurança social) e 7.º (respeito pela vida privada e familiar) da Carta dos Direitos Fundamentais, ao reconhecer e garantir o princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores transferidos dentro da mesma empresa, incluindo as garantias processuais e o direito à vida familiar.

Os dados pessoais necessários às autoridades no quadro da aplicação da presente proposta têm de ser tratados em conformidade com o disposto na Directiva 95/46/CE relativa à protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais.

2) Consulta das partes interessadas e avaliação de impacto

- **Consulta das partes interessadas**

Métodos de consulta, principais sectores visados e perfil geral dos inquiridos

Foi organizada uma consulta pública relativa ao Livro Verde sobre uma abordagem da União Europeia em matéria de gestão da migração económica, que incluiu uma audição pública realizada em 14 de Junho de 2005.

Foram realizadas outras consultas no âmbito de seminários e de grupos de trabalho. Os Estados-Membros foram consultados no âmbito do Comité sobre a Imigração e o Asilo da Comissão. Por último, através do estudo externo encomendado para apoiar a avaliação de impacto, os principais interessados foram novamente consultados através de questionários e entrevistas.

Síntese das respostas e modo como foram tidas em conta

A análise dos 130 contributos enviados durante a consulta pública revelou um apoio generalizado a uma política comum da UE em matéria de imigração económica, embora se verifiquem diferenças importantes em relação à metodologia a seguir e aos resultados esperados. Outro pedido claro consistiu em propor soluções simples, não burocráticas e flexíveis. Como um grande número de Estados-Membros não era favorável a uma abordagem horizontal, a Comissão considerou que uma abordagem sectorial seria mais realista e responderia melhor às exigências de flexibilidade.

- **Obtenção e utilização de competências especializadas**

Não foi necessário recorrer a competências especializadas externas.

- **Avaliação de impacto**

Foram consideradas as seguintes opções:

Opção 1: Manutenção do status quo. Os desenvolvimentos actuais nos Estados-Membros continuariam a processar-se no âmbito do quadro normativo em vigor. Porém, isso significaria que, no seu conjunto, a UE não seria atractiva para as empresas, que continuariam a enfrentar dificuldades para tirar o melhor partido do seu pessoal, apesar da necessidade crescente de disporem de recursos internos altamente qualificados.

Opção 2: Directiva relativa às condições de entrada e residência de trabalhadores transferidos dentro das empresas. A legislação da UE estabeleceria uma definição comum do conceito de trabalhador transferido dentro da empresa, quer especificando determinados postos dentro da empresa transnacional, como nas listas anexas ao GATS, quer especificando o pessoal essencial através de critérios atinentes à remuneração e às qualificações, como na Directiva «Cartão Azul». Também estabeleceria critérios harmonizados para a entrada, um conjunto comum de direitos, um período máximo de permanência e disposições relativas a determinados direitos sociais e económicos. Esta opção permitiria criar um quadro normativo mais transparente, mas as normas continuariam a variar entre os Estados-Membros em termos de procedimentos e dos direitos dos familiares, não ficando assegurada a mobilidade no interior da UE.

Opção 3: Directiva que estabelece a mobilidade no interior da UE dos trabalhadores transferidos dentro das empresas. Para além dos aspectos cobertos pela opção 2, seriam introduzidas disposições para permitir a circulação dos trabalhadores transferidos dentro das empresas no interior da UE e a possibilidade de trabalharem em vários estabelecimentos situados em diferentes Estados-Membros. Todavia, não ficaria assegurada uma transferência rápida e simples de empresas de países terceiros para empresas da UE e as questões dos familiares ficariam excluídas.

Opção 4: Directiva destinada a facilitar o reagrupamento familiar e o acesso ao mercado de trabalho para os cônjuges. Por via de derrogação à Directiva 2003/86/CE, o reagrupamento familiar não ficaria dependente da obtenção do direito de residência permanente e da obrigação de um trabalhador transferido dentro da empresa ter um período mínimo de residência. As autorizações de residência para os familiares seriam concedidas mais rapidamente e, a respeito do acesso ao mercado de trabalho, os Estados-Membros ficariam impedidos de aplicar o período-limite de 12 meses. Deste modo, as empresas poderiam atrair mais facilmente trabalhadores no quadro de transferências dentro das empresas. Contudo, o direito ao trabalho para os cônjuges poderia colidir com o princípio da preferência da UE, tal como expresso nos Actos de Adesão.

Opção 5: Directiva relativa a procedimentos de admissão comuns. Seria emitido um documento único autorizando o seu titular a desempenhar a sua missão como trabalhador transferido dentro da empresa e a residir no território do Estado-Membro em causa. Paralelamente, seria estabelecido um período máximo para o tratamento dos pedidos (por exemplo, 1 mês). Esta opção melhoraria significativamente a possibilidade de transferir

pessoal essencial com facilidade e rapidez e permitiria reduzir o tempo e os custos para atrair trabalhadores no quadro de transferências dentro das empresas.

Opção 6: Comunicação, coordenação e cooperação entre os Estados-Membros. Esta opção contribuiria em certa medida para aproximar as práticas nacionais em matéria de transferências de nacionais de países terceiros dentro da mesma empresa à escala da UE e para criar um quadro normativo mais harmonizado. É contudo susceptível de ter um impacto muito limitado se as medidas a adoptar não assumirem natureza obrigatória.

Comparando as opções enunciadas e o respectivo impacto, a solução que se afigura preferível é uma combinação das opções 2, 3, 4 e 5. Uma definição harmonizada do conceito de trabalhador transferido dentro da empresa e condições harmonizadas de entrada e residência, disposições para assegurar determinados direitos sociais e económicos (opção 2), a mobilidade no interior da UE (opção 3), o alargamento dos direitos dos familiares (opção 4, sem acesso ao mercado de trabalho para os parceiros) e a celeridade dos procedimentos (opção 5) contribuiriam para uma melhor afectação interna do pessoal em entidades de países terceiros e da UE, tornariam a UE mais atractiva para o pessoal estrangeiro essencial das empresas multinacionais, prevendo simultaneamente garantias contra a concorrência desleal.

3) Elementos jurídicos da proposta

• Síntese da acção proposta

A proposta estabelece um procedimento transparente e simplificado para a admissão de trabalhadores transferidos dentro das empresas, com base numa definição comum e em critérios harmonizados: o trabalhador transferido deve ocupar um posto de gestor, especialista ou estagiário com diploma de ensino superior, nos termos dos compromissos assumidos pela UE ao abrigo do GATS; se exigido pelo Estado-Membro, o trabalho anterior no mesmo grupo de empresas deve ter tido a duração mínima de 12 meses; é necessária a apresentação de uma carta de missão que comprove que o nacional do país terceiro é transferido para a entidade de acolhimento e que especifique a remuneração a auferir. Salvo se esta condição colidir com o princípio da preferência da União, tal como expresso nas disposições relevantes dos Actos de Adesão, não é necessário proceder a uma verificação da situação do mercado do trabalho. É previsto um regime específico para os estagiários com diploma de ensino superior. Os trabalhadores transferidos dentro das empresas que fossem admitidos receberão uma autorização de residência específica (com a menção «trabalhador transferido dentro da empresa»), permitindo-lhes desempenhar a sua missão em diversas entidades pertencentes à mesma sociedade transnacional, incluindo, sob certas condições, entidades situadas noutros Estados-Membros. Esta autorização também lhes concederá condições mais favoráveis para o reagrupamento familiar no primeiro Estado-Membro.

4) Base jurídica

A presente proposta diz respeito às condições de entrada e residência para os nacionais de países terceiros e aos procedimentos de emissão das autorizações necessárias. Estabelece igualmente as condições em que um nacional de um país terceiro pode residir num segundo Estado-Membro. A base jurídica apropriada é, por conseguinte, o artigo 79.º, n.º 2, alíneas a) e b), do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE).

5) Princípio da subsidiariedade

O princípio da subsidiariedade é aplicável na medida em que a proposta não é da competência exclusiva da União. Os objectivos da proposta não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros pelos seguintes motivos:

- O tratamento concedido aos trabalhadores transferidos dentro das empresas a nível da UE, aliado às condições e aos procedimentos que regulam a sua circulação, tem um impacto na atractividade global da UE e uma influência nas decisões comerciais e de investimento das empresas multinacionais numa determinada área.
- Os elementos de rigidez que pesam sobre a transferência de trabalhadores estrangeiros dentro da mesma empresa de uma sede europeia para outra são extremamente graves para as empresas multinacionais. A única forma de os eliminar é adoptar uma acção a nível da UE.
- A criação de um quadro normativo comum que estabeleça condições de admissão comuns para trabalhadores transferidos dentro das empresas, inclusive em matéria de direitos sociais e económicos, preveniria o risco de práticas de concorrência desleal.
- As grandes diferenças entre os Estados-Membros em termos de procedimentos de entrada e direitos de residência temporária podem obstar à aplicação uniforme dos compromissos internacionais assumidos pela UE e os seus Estados-Membros no quadro das negociações da OMC.

Por conseguinte, a proposta respeita o princípio da subsidiariedade.

6) Princípio da proporcionalidade

A proposta respeita o princípio da proporcionalidade pelos seguintes motivos:

O instrumento escolhido é uma directiva, que confere aos Estados-Membros grande flexibilidade em matéria de execução.

A directiva é o instrumento adequado para esta acção: estabelece normas mínimas vinculativas, mas deixa aos Estados-Membros a flexibilidade necessária no que respeita à forma e ao método mais adequados para concretizar estes princípios no âmbito do seu ordenamento jurídico e contexto geral nacional. Medidas não obrigatórias teriam um efeito demasiado limitado, uma vez que os potenciais trabalhadores transferidos pelas empresas e as suas entidades de acolhimento da UE continuariam a ser confrontados com um conjunto de regras de admissão diferentes.

A acção limita-se ao necessário para atingir os objectivos acima referidos. As normas propostas dizem respeito às condições de admissão, procedimento e autorização, bem como aos direitos dos trabalhadores transferidos dentro das empresas, incluindo a mobilidade no interior da UE, ou seja, os domínios que constituem elementos de uma política comum de imigração nos termos do artigo 79.º do Tratado. Os encargos administrativos impostos aos Estados-Membros em termos de alteração da legislação (elaboração de normas específicas relativas a transferências dentro das empresas) e de cooperação seriam moderados, uma vez que a transferência de trabalhadores dentro das empresas já está regulada por instrumentos em matéria de comércio e esses encargos seriam compensados pelas grandes vantagens que decorrem de um aumento das possibilidades de transferir mais facilmente pessoal dentro da mesma empresa de um Estado-Membro para outro.

7) Incidência orçamental

A proposta não tem incidência no orçamento da UE.

8) Informações adicionais

- **Cláusulas de reapreciação/revisão/caducidade**

A proposta inclui uma cláusula de reapreciação.

- **Quadro de correspondência**

Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão o texto das disposições nacionais de transposição da directiva, bem como um quadro de correspondência entre essas disposições e a directiva.

9) Explicação pormenorizada da proposta

Artigo 1.º

A proposta faz parte dos esforços da União Europeia para estabelecer uma política global em matéria de imigração, incluindo normas comuns aplicáveis à migração económica. Tem dois objectivos específicos: o primeiro consiste em introduzir um procedimento especial para a entrada e residência e normas sobre a emissão pelos Estados-Membros de autorizações de residência aos nacionais de países terceiros que pretendam residir na UE para efeitos de uma transferência dentro da empresa (artigo 79.º, n.º 2, alínea a), do TFUE); o segundo objectivo consiste em aplicar o artigo 79.º, n.º 2, alínea b), do TFUE e definir os direitos dos nacionais de países terceiros que residem legalmente num Estado-Membro ao abrigo da presente proposta, bem como determinar as condições em que podem residir noutros Estados-Membros.

Artigo 2.º

A proposta não abrange os cidadãos da UE nem os seus familiares, nem mesmo aqueles cuja elegibilidade para trabalhar num determinado Estado-Membro esteja limitada por disposições transitórias. A presente directiva aplica-se exclusivamente aos nacionais de países terceiros que residam fora do território de um Estado-Membro e solicitem a sua admissão nesse território no quadro de uma transferências dentro das empresas.

Dadas as potenciais sobreposições entre o âmbito de aplicação da Directiva 2005/71/CE, de 12 de Outubro de 2005, relativa aos investigadores nacionais de países terceiros, e o âmbito do presente instrumento, este artigo exclui expressamente do âmbito de aplicação da directiva os nacionais de países terceiros que requeiram a residência num Estado-Membro na qualidade de investigadores, na acepção da Directiva 2005/71/CE, a fim de realizarem um projecto de investigação. Da mesma forma, a presente directiva não se aplica a pessoas que disponham de direitos de livre circulação equivalentes aos dos cidadãos da UE, ou estejam empregados numa empresa estabelecida num país terceiro, nem a nacionais de países terceiros destacados por empresas estabelecidas num Estado-Membro no âmbito de uma prestação de serviços, nos termos do artigo 56.º do Tratado e da Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

Artigos 3.º e 4.º

A proposta define o conceito de «trabalhador transferido dentro da empresa». Esta definição assenta nos compromissos específicos assumidos pela UE-25 ao abrigo do GATS e dos acordos comerciais bilaterais e baseia-se:

- na existência de uma sociedade transnacional, incluindo uma ou mais entidades estabelecidas fora do território de um Estado-Membro, e uma ou mais entidades situadas nos Estados-Membros («entidades de acolhimento»);

- no destacamento temporário de um nacional de um país terceiro de uma empresa situada num país terceiro, à qual esse nacional está vinculado por um contrato de trabalho, para uma entidade da UE pertencente ao mesmo grupo de empresas. Esta transferência não ocorre necessariamente no sector dos serviços ou no contexto da prestação de um serviço e pode ter origem num país terceiro que não é parte num acordo comercial: deste modo, o âmbito da presente proposta é mais amplo do que o decorrente dos compromissos em matéria comercial.

Este artigo define igualmente os conceitos de «gestor», «especialista» e «estagiário com diploma de ensino superior». As definições existentes baseiam-se na lista de compromissos da UE no quadro do GATS, uma vez que já são do conhecimento dos Estados-Membros. Além disso, a definição de «estagiário com diploma de ensino superior» foi especificada, a fim de clarificar que a formação deve ter por finalidade preparar o estagiário para funções de gestão.

Outras definições remetem para instrumentos da UE em vigor, designadamente a Directiva 2003/86/CE do Conselho ou a Directiva 2009/38/CE do Conselho.

Estes artigos permitem aos Estados-Membros manter ou introduzir disposições mais favoráveis para os nacionais de países terceiros, desde que as mesmas sejam mais favoráveis para as pessoas a que se aplicam. Os Estados-Membros podem pretender, por exemplo, aplicar procedimentos ou disposições mais favoráveis para os familiares.

Artigo 5.º

Este artigo estabelece as condições a satisfazer pelos requerentes, sendo as seguintes específicas à presente proposta:

É necessário comprovar que a transferência ocorre, de facto, entre entidades de um mesmo grupo de empresas.

Como a admissão é baseada na procura, é necessário apresentar um documento que descreva as tarefas atribuídas e especifique a remuneração auferida, que devem ser conformes com as condições de trabalho referidas no artigo 3.º da Directiva 96/71/CE. Normalmente, o documento consiste numa carta de missão. O documento tem de indicar o ou os locais e a duração da missão, comprovando igualmente que o trabalhador transferido vai ocupar um posto na entidade de acolhimento na qualidade de gestor, especialista ou estagiário com diploma de ensino superior. Este regime visa o pessoal essencial, tal como habitualmente definido nos compromissos da UE em matéria comercial, uma vez que estes trabalhadores trazem consigo novas tecnologias e inovação ou veiculam a cultura da empresa nos diferentes locais de implantação e ajudam a estabelecer operações em mercados emergentes, do que resulta, em última instância, uma maior competitividade das empresas da UE. A fim de assegurar que as competências do trabalhador transferido dentro da empresa sejam específicas para a entidade de acolhimento, e nos termos dos compromissos da UE em matéria comercial, prevê-se a possibilidade de os Estados-Membros exigirem um período de 12 meses de

trabalho anterior no mesmo grupo de empresas. Uma vez que o regime se centra especificamente na migração temporária, o requerente tem de comprovar que o nacional de um país terceiro poderá, finda a missão, ser reafectado a uma entidade pertencente ao mesmo grupo e estabelecida num país terceiro.

O nacional de um país terceiro tem de preencher as condições previstas pela legislação nacional para o exercício pelos cidadãos da UE da profissão regulamentada especificada na carta de missão, e, para as profissões não regulamentadas, tem de apresentar documentos que comprovem que possui as qualificações profissionais necessárias (normalmente um Curriculum Vitae). No que diz respeito ao estagiário com diploma de ensino superior, o requerente tem de comprovar as qualificações de nível superior exigidas, nos termos dos compromissos da UE em matéria comercial.

Além disso, os nacionais de países terceiros que solicitem a admissão na qualidade de estagiários com diploma de ensino superior têm de apresentar documentos que comprovem que vão beneficiar de um verdadeiro programa de formação e não vão ser utilizados como trabalhadores normais. Para este efeito, é exigida uma convenção de formação, incluindo uma descrição do programa de formação, a sua duração e as condições de supervisão dos formandos durante o programa.

A fim de facilitar as inspecções, se a transferência abranger vários locais em Estados-Membros diferentes, o requerente tem de informar as autoridades competentes das entidades de acolhimento secundárias.

Não é necessário proceder a uma verificação da situação no mercado de trabalho, dado que este critério estaria em contradição com o objectivo de estabelecer um procedimento transparente e simplificado para a admissão de trabalhadores qualificados transferidos dentro das empresas. Além disso, tal condição seria contrária, em relação aos trabalhadores transferidos dentro das empresas a quem se aplicam, aos compromissos assumidos pela UE ao abrigo do GATS e dos acordos comerciais bilaterais. Uma vez que o direito primário prevalece, relativamente aos Estados-Membros que aplicam um período transitório em relação aos novos Estados-Membros, o princípio da preferência da UE é aplicável.

Artigos 6.º, 7.º e 8.º

A proposta não cria um direito de admissão, uma vez que a presente directiva não prejudica o direito dos Estados-Membros de determinarem os volumes de admissão de nacionais de países terceiros que entram no seu território para nele trabalharem enquanto trabalhadores transferidos dentro das empresas. Contudo, este direito deve ser utilizado em conformidade com os compromissos resultantes de acordos internacionais de facilitação da entrada e residência temporária de certas categorias de pessoas singulares ligadas aos sectores do comércio e do investimento.

Estas disposições estabelecem os motivos obrigatórios e possíveis de recusa (bem como de retirada e de não renovação), nomeadamente o incumprimento dos critérios e a imposição de sanções ao empregador por trabalho clandestino ou emprego ilegal, nos termos da Directiva 2009/52/CE, de 18 de Junho de 2009, que estabelece as sanções e a existência de quotas. No caso de incumprimento das condições estabelecidas no artigo 5.º, os Estados-Membros devem prever as sanções adequadas, designadamente sanções financeiras, a impor à entidade de acolhimento, que deve ser considerada responsável.

Artigos 9.º, 10.º, 11.º e 12.º

Os requerentes que preencham os critérios de admissão receberão uma autorização de residência específica que habilita o seu titular a desempenhar a missão como trabalhador transferido dentro da empresa nas condições previstas no artigo 14.º, não sendo necessária qualquer autorização de trabalho adicional. Os Estados-Membros têm de designar uma autoridade competente para receber os pedidos e emitir as autorizações. Esta designação não afecta as atribuições nem as responsabilidades de outras autoridades nacionais no que respeita à análise dos pedidos e à tomada de decisões a seu respeito. Além disso, esta designação para receber os pedidos e emitir as autorizações não impede os Estados-Membros de nomearem outras autoridades (por exemplo, representações consulares) a quem o nacional de um país terceiro ou a entidade de acolhimento pode apresentar o pedido e que poderão emitir a autorização.

A duração da autorização de residência é limitada a três anos para os gestores e especialistas e de a ano para os estagiários com diploma de ensino superior. Está previsto um período reduzido (30 dias) para tratar os pedidos, a par de várias garantias processuais, tais como a possibilidade de recurso para os tribunais em caso de indeferimento de um pedido e a obrigatoriedade de as autoridades especificarem os motivos da decisão. É necessário disponibilizar aos interessados informações sobre as condições de entrada, incluindo as condições de trabalho.

Pode ser estabelecido um procedimento acelerado para grupos de empresas que tenham sido reconhecidos para este efeito.

Artigos 13.º e 14.º

Para assegurar a igualdade de tratamento em relação aos trabalhadores destacados abrangidos pela Directiva 96/71, os direitos concedidos aos trabalhadores transferidos dentro das empresas em matéria de condições de trabalho são alinhados pelos direitos de que já beneficiam os trabalhadores destacados. Este artigo também estabelece os domínios em que a igualdade de tratamento deve ser reconhecida. Devido à natureza temporária da transferência dentro de uma empresa, a igualdade de tratamento em matéria de ensino e formação profissional, alojamento público e aconselhamento prestado pelos serviços de emprego, foi considerada irrelevante. Os acordos bilaterais em vigor continuam a aplicar-se, nomeadamente no domínio da segurança social. No caso de mobilidade entre Estados-Membros, aplica-se em regra o Regulamento (CE) n.º 859/2003. A autorização de residência concedida aos trabalhadores transferidos dentro das empresas permite-lhes trabalhar, sob certas condições, em todas as entidades pertencentes ao mesmo grupo de empresas.

Artigo 15.º

Este artigo prevê as derrogações à Directiva 2003/86 consideradas necessárias para estabelecer um regime atractivo para os trabalhadores transferidos dentro das empresas e segue uma lógica diferente da Directiva relativa ao reagrupamento familiar, que constitui um instrumento destinado a promover a integração de nacionais de países terceiros que possam tornar-se residentes permanentes. Em consonância com regimes semelhantes já existentes nos Estados-Membros e noutros países, prevê o reagrupamento familiar imediato no primeiro Estado de residência. Para esse efeito, prevê igualmente a possibilidade de imposição de

eventuais medidas de integração nacionais apenas quando os familiares estiverem no território da UE.

Artigo 16.º

Este artigo prevê a mobilidade geográfica para os trabalhadores transferidos dentro das empresas e permite-lhes trabalhar em diferentes entidades da mesma empresa transnacional situadas em Estados-Membros diferentes e nas instalações dos respectivos clientes. Deste modo, um nacional de um país terceiro que tenha sido admitido como trabalhador transferido dentro da empresa pode ser autorizado a desempenhar parte da sua missão numa entidade do mesmo grupo situada noutra Estado-Membro, com base na primeira autorização de residência e num documento adicional que indique as entidades do grupo de empresas em que está autorizado a trabalhar. O segundo Estado-Membro deve ser informado das principais condições dessa mobilidade. Pode exigir uma autorização de residência se a duração da missão a desempenhar for superior a doze meses, mas não pode obrigar o trabalhador transferido dentro da empresa a sair do seu território para apresentar os pedidos necessários.

Artigos 17.º, 18.º, 19.º, 20.º, 21.º e 22.º

Estes artigos contêm as disposições habituais relativas à execução, às estatísticas anuais e aos pontos de contacto nacionais.

Proposta de

DIRECTIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

relativa às condições de entrada e residência de nacionais de países terceiros no quadro de transferências dentro das empresas

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 79.º, n.º 2, alíneas a) e b),

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projecto de acto legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu⁵,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões⁶,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário,

Considerando o seguinte:

- (1) A fim de realizar progressivamente um espaço de liberdade, de segurança e de justiça, o Tratado prevê a adopção de medidas em matéria de imigração que sejam justas para os nacionais de países terceiros.
- (2) O Tratado estabelece que a União desenvolve uma política comum de imigração destinada a garantir, em todas as fases, uma gestão eficaz dos fluxos migratórios e um tratamento equitativo dos nacionais de países terceiros que residam legalmente nos Estados-Membros. Para este efeito, o Parlamento Europeu e o Conselho adoptam medidas sobre as condições de entrada e de residência, bem como normas relativas aos procedimentos de emissão pelos Estados-Membros de vistos e autorizações de residência de longa duração, a definição dos direitos dos nacionais de países terceiros que residam legalmente num Estado-Membro, incluindo as condições que regem a liberdade de circulação e de residência nos outros Estados-Membros.
- (3) A Comunicação da Comissão «Europa 2020 – Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo»⁷ fixa como objectivo da União tornar-se uma economia baseada no conhecimento e na inovação, reduzindo a carga administrativa sobre as empresas e assegurando uma melhor adequação entre a oferta e a procura de

⁵ JO C de , p. [...].

⁶ JO C de , p. [...].

⁷ COM (2010) 2020.

trabalho. As medidas destinadas a facilitar a entrada na União de gestores, especialistas ou estagiários com diploma de ensino superior de países terceiros no quadro da transferência dentro das empresas devem inscrever-se neste contexto mais amplo.

- (4) O Programa de Estocolmo, adoptado pelo Conselho Europeu na sua reunião de 10 e 11 de Dezembro de 2009, reconhece que a imigração de mão-de-obra pode contribuir para o aumento da competitividade e da vitalidade económica e que, no contexto dos importantes desafios demográficos que a União irá enfrentar no futuro, com uma crescente procura de mão-de-obra, uma política de migração flexível dará a longo prazo um contributo relevante para o desenvolvimento e o desempenho económicos da União. Convida assim a Comissão e o Conselho a prosseguirem a implementação do Plano de Acção sobre a migração legal de 2005⁸.
- (5) Em consequência da globalização da actividade empresarial, do incremento da actividade comercial e do crescimento e expansão das empresas multinacionais, nos últimos anos registou-se um acréscimo da circulação de quadros técnicos e de gestão de sucursais e filiais de empresas multinacionais, temporariamente destacados para desempenhar missões de curta duração noutras unidades das empresas.
- (6) Estas transferências de pessoal essencial dentro das empresas têm como resultado novos conhecimentos e competências, inovação e melhores oportunidades económicas para as empresas de acolhimento, contribuindo assim para o avanço da economia baseada no conhecimento na Europa e, ao mesmo tempo, impulsionando os fluxos de investimento na UE. A gestão eficaz das transferências a partir de países terceiros pode também facilitar as transferências da União para empresas de países terceiros e reforçar a posição da União na sua relação com os parceiros internacionais. Facilitar as transferências dentro das empresas permite que os grupos multinacionais efectuem uma melhor gestão dos seus recursos humanos.
- (7) O conjunto de normas estabelecido pela presente directiva é igualmente benéfico para os países de origem dos migrantes, na medida em que esta migração temporária estimula as transferências de competências, de conhecimentos, de tecnologias e de saber-fazer.
- (8) A presente directiva deve ser aplicada sem prejuízo do princípio da preferência da União em relação ao acesso ao mercado de trabalho dos Estados-Membros, tal como expresso nas disposições relevantes dos Actos de Adesão. Em conformidade com o referido princípio, os Estados-Membros devem, durante o período em que as medidas nacionais ou as medidas resultantes de acordos bilaterais sejam aplicadas, dar preferência aos trabalhadores nacionais dos Estados-Membros relativamente aos trabalhadores nacionais de países terceiros no que diz respeito ao acesso aos respectivos mercados de trabalho.
- (9) A presente directiva estabelece um procedimento transparente e simplificado para a admissão de trabalhadores transferidos dentro das empresas, baseado em definições comuns e critérios harmonizados.

⁸ COM(2005) 669.

- (10) Para efeitos da presente directiva, as transferências dentro das empresas englobam os gestores, os especialistas e os estagiários com um diploma de ensino superior. A sua definição tem por base os compromissos específicos assumidos pela União ao abrigo do Acordo Geral sobre o Comércio de Serviços⁹ (GATS) e de acordos bilaterais em matéria de comércio. Esses compromissos assumidos ao abrigo do Acordo Geral sobre o Comércio de Serviços não abrangem as condições de entrada, de residência e de trabalho. Por conseguinte, a presente directiva completa e facilita a aplicação dos referidos compromissos. Contudo, o alcance das transferências dentro das empresas abrangidas pela presente directiva é mais amplo do que o resultante dos compromissos comerciais, uma vez que essas transferências não ocorrem necessariamente no sector dos serviços e podem ter origem num país terceiro que não seja parte num acordo comercial.
- (11) Os trabalhadores transferidos dentro das empresas devem beneficiar das mesmas condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores destacados cujo empregador esteja estabelecido no território da União Europeia, tal como definido pela Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços¹⁰. Esta condição visa proteger os trabalhadores e garantir a concorrência leal entre as empresas estabelecidas num Estado-Membro e as empresas estabelecidas num país terceiro, assegurando que estas últimas não possam obter vantagens concorrenciais decorrentes de normas laborais de nível inferior.
- (12) A fim de assegurar que as qualificações do trabalhador transferido dentro de uma empresa são específicas para a entidade de acolhimento, os Estados-Membros podem exigir desse trabalhador um período mínimo de 12 meses de trabalho anterior no mesmo grupo de empresas.
- (13) Uma vez que as transferências dentro das empresas consistem em migração temporária, o requerente tem de comprovar que o nacional do país terceiro poderá, finda a missão, ser reafectado a uma entidade pertencente ao mesmo grupo e estabelecida num país terceiro. Esse comprovativo pode ter por base as disposições relevantes do contrato de trabalho. É necessária a apresentação de uma carta de missão que comprove que o gestor ou especialista nacional de um país terceiro possui as qualificações profissionais necessárias no Estado-Membro em que foi admitido para ocupar o lugar ou exercer a profissão regulamentada.
- (14) Os nacionais de países terceiros que solicitem a admissão como estagiários com diploma de ensino superior têm de apresentar um comprovativo das suas qualificações, designadamente qualquer diploma, certificado ou outro título oficial que comprove a conclusão de um curso de ensino pós-secundário superior de pelo menos três anos. Além disso, devem apresentar uma convenção de formação que inclua uma descrição do programa de formação, a sua duração e as condições de supervisão dos formandos durante o programa que comprovem que vão frequentar um verdadeiro programa de formação e não vão ser utilizados como trabalhadores normais.

⁹ Documentos S/L/286 e S/C/W/273 Suplemento 1 da OMC de 18 de Dezembro de 2006.

¹⁰ JO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

- (15) Salvo se esta condição colidir com o princípio da preferência da União, tal como expresso nas disposições relevantes dos Actos de Adesão, não é necessário proceder a uma verificação da situação no mercado do trabalho, dado que este critério estaria em contradição com o objectivo de estabelecer um regime transparente e simplificado para a admissão de trabalhadores transferidos dentro das empresas.
- (16) A fim de facilitar as inspecções, se a transferência abranger vários locais em diferentes Estados-Membros, as autoridades competentes dos Estados-Membros onde as entidades de acolhimento secundárias estão situadas devem receber as informações necessárias por parte do requerente.
- (17) A presente directiva não prejudica o direito de os Estados-Membros determinarem os volumes de admissão de nacionais de países terceiros no seu território para nele trabalharem enquanto trabalhadores transferidos dentro de uma empresa ou não concederem autorizações de residência para trabalho em geral ou para determinadas profissões, sectores económicos ou regiões.
- (18) Os Estados-Membros devem prever sanções adequadas, designadamente sanções financeiras, a impor em caso de incumprimento das condições estabelecidas na presente directiva. Podem ser impostas sanções à entidade de acolhimento.
- (19) A criação de um procedimento único que conduza à emissão de um título conjunto, incluindo tanto a autorização de residência como a autorização de trabalho, deve contribuir para a simplificação das regras actualmente aplicáveis nos Estados-Membros.
- (20) Pode ser estabelecido um procedimento acelerado para grupos de empresas que tenham sido reconhecidos para o efeito. O reconhecimento deve ser concedido com base em critérios objectivos tornados públicos pelo Estado-Membro e que assegurem a igualdade de tratamento entre os requerentes. O reconhecimento deve ser concedido por um período máximo de três anos, uma vez que os critérios têm de ser reavaliados regularmente. Esse reconhecimento deve ser limitado às sociedades transnacionais que apresentem prova da capacidade para cumprir as suas obrigações e que disponibilizem informações sobre as transferências previstas dentro da empresa. Quaisquer alterações importantes que afectem a capacidade da sociedade de respeitar essas obrigações e quaisquer informações complementares sobre futuras transferências, devem ser comunicadas o mais rapidamente possível à autoridade competente. Devem prever-se as sanções adequadas, nomeadamente sanções financeiras, a possibilidade de retirada do reconhecimento e do indeferimento de futuros pedidos de autorização.
- (21) Quando um Estado-Membro decidir admitir um nacional de um país terceiro que preenche as condições estabelecidas na presente directiva, o interessado deve receber uma autorização de residência específica (autorização de trabalhador transferido dentro da empresa) que permita ao seu titular desempenhar a missão, sob certas condições, em diversas entidades pertencentes à mesma empresa transnacional, incluindo em entidades situadas noutro Estado-Membro.
- (22) A presente directiva não afecta as condições de prestação de serviços no âmbito do artigo 56.º do Tratado. A presente directiva não prejudica, em especial, as condições de trabalho que, nos termos da Directiva 96/71/CE, se aplicam aos trabalhadores destacados por uma empresa estabelecida num Estado-Membro para prestarem um

serviço no território de outro Estado-Membro. A presente directiva não se aplica aos nacionais de países terceiros destacados por empresas estabelecidas num Estado-Membro no âmbito de uma prestação de serviços, nos termos da Directiva 96/71/CE. Por conseguinte, os nacionais de países terceiros titulares de uma autorização de residência de trabalhador transferido dentro da empresa não podem invocar as disposições da Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços. A presente directiva não pode conceder às empresas estabelecidas num país terceiro um tratamento mais favorável do que às empresas estabelecidas num Estado-Membro, em conformidade com o artigo 1.º, n.º 4, da Directiva 96/71/CE.

- (23) Deve ser concedida igualdade de tratamento, ao abrigo da legislação nacional, relativamente aos ramos da segurança social definidos no artigo 3.º do 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 social¹¹. Uma vez que a presente directiva não prejudica as disposições constantes de acordos bilaterais, os direitos em matéria de segurança social de que beneficia o nacional de um país terceiro transferido dentro da empresa com base num acordo bilateral concluído entre o Estado-Membro onde o interessado foi admitido e o seu próprio país de origem, podem ser reforçados em comparação com os direitos de segurança social que seriam concedidos ao trabalhador transferido ao abrigo da legislação nacional. A presente directiva não deve conferir mais direitos do que os já previstos na legislação da União em vigor no domínio da segurança social para os nacionais de países terceiros cujo estatuto diz respeito a vários Estados-Membros.
- (24) Para que o conjunto específico de normas estabelecidas pela presente directiva seja mais atractivo e possa produzir todos os benefícios esperados em termos de competitividade das empresas na União, os trabalhadores nacionais de países terceiros transferidos dentro das empresas devem beneficiar de condições favoráveis para o reagrupamento familiar no Estado-Membro que primeiro concedeu a autorização de residência com base na presente directiva. Este direito eliminará certamente um obstáculo importante à aceitação da missão pelos potenciais trabalhadores transferidos dentro das empresas. A fim de preservar a unidade familiar, os familiares devem ser autorizados a juntar-se ao trabalhador transferido dentro de uma empresa noutro Estado-Membro ao abrigo das condições determinadas pela legislação desse Estado-Membro.
- (25) A presente directiva não se aplica a nacionais de países terceiros que solicitem a residência num Estado-Membro na qualidade de investigadores a fim de realizarem um projecto de investigação, na medida em que estes são abrangidos pelo âmbito de aplicação da Directiva 2005/71/CE do Conselho, de 12 de Outubro de 2005, relativa a um procedimento específico de admissão de nacionais de países terceiros para efeitos de investigação científica¹².
- (26) Dado que os objectivos de instauração de um procedimento especial de admissão e de adopção de condições de entrada e de residência aplicáveis às transferências de

¹¹ JO L 166 de 30.4.2004, p. 1.

¹² JO L 289 de 3.11.2005, p. 15.

nacionais de países terceiros dentro das empresas não podem ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros, podendo, devido ao âmbito e efeitos da acção, ser melhor alcançados a nível da União, esta pode adoptar medidas no respeito do princípio da subsidiariedade, tal como enunciado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente directiva não excede o necessário para alcançar os referidos objectivos.

- (27) A presente directiva respeita os direitos fundamentais e observa os princípios reconhecidos nomeadamente na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.
- (28) [Nos termos dos artigos 1.º e 2.º do Protocolo 21 relativo à posição do Reino Unido e da Irlanda, em relação ao espaço de liberdade, segurança e justiça, anexo ao Tratado da União Europeia e ao Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, e sem prejuízo do artigo 4.º do referido Protocolo, estes Estados-Membros não participam na adopção da presente directiva, não ficando por ela vinculados nem sujeitos à sua aplicação.]
- (29) Nos termos dos artigos 1.º e 2.º do Protocolo 22 relativo à posição da Dinamarca, anexo ao Tratado da União Europeia e ao Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, a Dinamarca não participa na adopção da presente directiva, não ficando por ela vinculada nem sujeita à sua aplicação,

ADOPTARAM A PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º *Objecto*

A presente directiva determina:

- (a) As condições de entrada e de residência por um período superior a três meses no território dos Estados-Membros de nacionais de países terceiros e dos seus familiares, no quadro de transferências dentro das empresas;
- (b) As condições de entrada e de residência por um período superior a três meses dos nacionais de países terceiros referidos na alínea a) noutros Estados-Membros que não o primeiro Estado-Membro que concedeu ao nacional de um país terceiro uma autorização de residência com base na presente directiva.

Artigo 2.º *Âmbito de aplicação*

- 1. A presente directiva é aplicável aos nacionais de países terceiros que residam fora do território de um Estado-Membro e requeiram a admissão no território de um Estado-Membro no quadro de uma transferência dentro de uma empresa.
- 2. A presente directiva não é aplicável:
 - (a) Aos nacionais de países terceiros que requeiram a residência num Estado-Membro na qualidade de investigadores, na acepção da Directiva 2005/71/CE, a fim de realizarem um projecto de investigação;
 - (b) Aos nacionais de países terceiros que, por força de acordos celebrados entre a União e os seus Estados-Membros e esses países terceiros, beneficiem de direitos em matéria de livre circulação equivalentes aos dos cidadãos da União ou trabalhem numa empresa estabelecida nesses países terceiros;
 - (c) Aos nacionais de países terceiros que exerçam actividades em nome de empresas estabelecidas noutro Estado-Membro no âmbito de uma prestação de serviços na acepção do artigo 56.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, incluindo os trabalhadores destacados por empresas estabelecidas num Estado-Membro no âmbito de uma prestação de serviços na acepção da Directiva 96/71/CE.

Artigo 3.º
Definições

Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

- (a) «Nacional de um país terceiro», uma pessoa que não seja cidadão da União, na acepção do artigo 20.º, n.º 1, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia;
- (b) «Transferência dentro de uma empresa», o destacamento temporário de um nacional de um país terceiro a trabalhar numa empresa estabelecida fora do território de um Estado-Membro, e à qual está vinculado por um contrato de trabalho, para uma entidade pertencente à empresa ou ao mesmo grupo de empresas estabelecido nesse território;
- (c) «Trabalhador transferido dentro de uma empresa», um nacional de um país terceiro objecto de uma transferência dentro de uma empresa;
- (d) «Entidade de acolhimento», a entidade, independentemente da sua forma jurídica, estabelecida no território de um Estado-Membro para a qual o nacional de um país terceiro é transferido;
- (e) «Gestor», uma pessoa que trabalhe como quadro superior e seja o principal responsável pela gestão da entidade de acolhimento, sob o controlo ou a direcção gerais principalmente do conselho de administração ou dos accionistas da sociedade, ou seus homólogos; estas funções incluem: exercer a direcção da entidade de acolhimento ou de um dos seus departamentos ou divisões, a supervisão e o controlo do trabalho de outros empregados de supervisão, técnicos ou de gestão, poder contratar ou despedir pessoal, ou propor a sua admissão, despedimento ou outras acções relativas ao pessoal;
- (f) «Especialista», uma pessoa com conhecimentos excepcionais, essenciais e específicos à entidade de acolhimento, tendo em conta não só os conhecimentos específicos a essa entidade de acolhimento, mas também se essa pessoa é altamente qualificada para um tipo de trabalho ou de actividade profissional que exige conhecimentos técnicos específicos;
- (g) «Estagiário com diploma de ensino superior», uma pessoa com habilitações de ensino superior que seja transferida para alargar os seus conhecimentos e experiência numa empresa na perspectiva de vir a ocupar um lugar de gestão nessa empresa;
- (h) «Habilitações de ensino superior», qualquer diploma, certificado ou outro título emitido por uma autoridade competente que comprove a conclusão de um curso de ensino pós-secundário superior de pelo menos três anos, nomeadamente um conjunto de cadeiras ministradas por um estabelecimento de ensino reconhecido como instituição de ensino superior pelo Estado onde está situado;

- (i) «Familiares», os nacionais de países terceiros a que se refere o artigo 4.º, n.º 1, da Directiva 2003/86/CE do Conselho¹³;
- (j) «Autorização para trabalhador transferido dentro de uma empresa», qualquer autorização com a menção «trabalhador transferido dentro de uma empresa» que permita ao seu titular residir e trabalhar no território de um Estado-Membro ao abrigo do disposto na presente directiva;
- (k) «Procedimento de pedido único», o procedimento que conduz à adopção de uma decisão sobre um pedido apresentado por um nacional de um país terceiro de autorização de residência e de trabalho no território de um Estado-Membro;
- (l) «Grupo de empresas», duas ou mais empresas reconhecidas como vinculadas das seguintes formas ao abrigo da legislação nacional: quando essa empresa, directa ou indirectamente, em relação a outra: tem a maioria do capital subscrito dessa empresa; ou dispõe da maioria dos votos correspondentes às partes de capital emitidas por essa empresa; ou pode nomear mais de metade dos membros do conselho de administração, do órgão de direcção ou de fiscalização da empresa;
- (m) «Primeiro Estado-Membro», o Estado-Membro que concede em primeiro lugar uma autorização de residência ao nacional de um país terceiro ao abrigo da presente directiva;
- (n) «Convenção colectiva de aplicação geral», uma convenção colectiva que deve ser cumprida por todas as empresas pertencentes à profissão ou ao sector em causa e abrangidas pelo seu âmbito de aplicação territorial. Na ausência de um sistema que declare que as convenções colectivas são de aplicação geral, os Estados-Membros devem tomar por base as convenções colectivas que produzam um efeito geral sobre todas as empresas semelhantes abrangidas pelo seu âmbito de aplicação territorial e pertencentes à profissão ou ao sector em causa, e/ou as convenções colectivas celebradas pelas organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas no plano nacional e aplicadas em todo o território nacional.

Artigo 4.º
Disposições mais favoráveis

1. A presente directiva não prejudica a aplicação de disposições mais favoráveis de:
 - (a) Legislação da União, incluindo acordos bilaterais ou multilaterais concluídos entre a União e os seus Estados-Membros, por um lado, e um ou mais países terceiros, por outro;
 - (b) Acordos bilaterais ou multilaterais concluídos entre um ou mais Estados-Membros e um ou mais países terceiros.
2. A presente directiva não prejudica o direito dos Estados-Membros de adoptarem ou manterem disposições mais favoráveis para as pessoas a que se aplica relativamente ao disposto no artigos 3.º, subalínea (i), e nos artigos 12.º, 14.º e 15.º.

¹³ JO L 251 de 3.10.2003, p. 12.

CAPÍTULO II CONDIÇÕES DE ADMISSÃO

Artigo 5.º *Crítérios de admissão*

1. Sem prejuízo do artigo 10.º, um nacional de um país terceiro que requeira a admissão nos termos da presente directiva deve:
 - (a) Fornecer o comprovativo de que a entidade acolhimento e a empresa estabelecida num país terceiro pertencem à mesma empresa ou grupo de empresas;
 - (b) Fornecer o comprovativo de que trabalhou no mesmo grupo de empresas pelo menos nos 12 meses imediatamente anteriores à data da transferência dentro da empresa, se exigido pela legislação nacional, e de que, depois de concluir a sua missão, poderá ser reafectado a uma entidade pertencente a esse grupo de empresas e estabelecida num país terceiro;
 - (c) Apresentar uma carta de missão do empregador que:
 - (i) indique a duração da transferência e o local onde se situa a entidade ou entidades de acolhimento no Estado-Membro em causa;
 - (ii) comprove que é transferido na qualidade de gestor, especialista ou estagiário com diploma de ensino superior para a entidade ou entidades de acolhimento no Estado-Membro em causa;
 - (iii) indique a remuneração a auferir durante a transferência;
 - (d) Fornecer o documento comprovativo de que possui as qualificações profissionais necessárias no Estado-Membro no qual foi admitido para trabalhar como gestor ou especialista ou, caso se trate de um estagiário com diploma de ensino superior, as habilitações de ensino superior exigidas;
 - (e) Apresentar o documento comprovativo de que preenche as condições previstas no direito nacional para o exercício pelos cidadãos da UE da profissão regulamentada que o trabalhador transferido irá exercer;
 - (f) Apresentar um documento de viagem válido, nos termos da legislação nacional, bem como um pedido de visto ou um visto, se tal for exigido;
 - (g) Sem prejuízo dos acordos bilaterais em vigor, apresentar o comprovativo de seguro de doença ou, caso a legislação nacional o preveja, de que requereu um seguro de doença que cubra todos os riscos contra os quais são normalmente cobertos os nacionais do Estado-Membro em causa, durante os períodos em que não beneficiará, ao abrigo do seu contrato de trabalho ou em ligação com este, de qualquer cobertura deste tipo nem de qualquer prestação correspondente;

- (h) Não ser considerado uma ameaça para a ordem pública, a segurança pública ou a saúde pública.
2. Os Estados-Membros asseguram que todas as condições previstas em disposições legislativas, regulamentares e administrativas e/ou em convenções colectivas de aplicação geral, aplicáveis aos trabalhadores destacados numa situação semelhante nos sectores profissionais em causa, se encontrem preenchidas no que se refere à remuneração paga durante o período da transferência.
- Na ausência de um sistema que declare que as convenções colectivas são de aplicação geral, os Estados-Membros podem, se assim o decidirem, tomar por base as convenções colectivas que produzam um efeito geral sobre todas as empresas semelhantes abrangidas pelo seu âmbito de aplicação territorial e pertencentes à profissão ou ao sector em causa, e/ou as convenções colectivas celebradas pelas organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas no plano nacional e aplicadas em todo o território nacional.
3. Para além dos comprovativos previstos nos n.ºs 1 e 2, o nacional de um país terceiro que requeira a admissão na qualidade de estagiário com diploma de ensino superior deve apresentar uma convenção de formação que inclua uma descrição do programa de formação, a sua duração e as condições de supervisão do requerente durante o programa.
4. Se estiverem envolvidas na transferência várias entidades de acolhimento situadas em vários Estados-Membros, qualquer nacional de um país terceiro que requeira a admissão ao abrigo da presente directiva deve apresentar o comprovativo da notificação exigido nos termos do artigo 16.º, n.º 1, alínea b).
5. Qualquer alteração que afecte as condições de admissão estabelecidas neste artigo deve ser notificada às autoridades competentes do Estado-Membro em causa.

Artigo 6.º

Motivos de recusa

1. Os Estados-Membros indeferem um pedido sempre que não estejam preenchidas as condições previstas no artigo 5.º ou quando os documentos apresentados tenham sido obtidos de modo fraudulento, sejam falsificados ou alterados de qualquer outro modo.
2. Os Estados-Membros indeferem um pedido se, em conformidade com a legislação nacional, tiverem sido impostas ao empregador ou à entidade de acolhimento sanções por trabalho clandestino e/ou emprego ilegal.
3. Os Estados-Membros podem indeferir um pedido por razões de volumes de admissões de nacionais de países terceiros.
4. Se estiverem envolvidas entidades de acolhimento situadas em vários Estados-Membros, o Estado-Membro em que é apresentado o pedido deve limitar o âmbito de aplicação geográfica da validade da autorização aos Estados-Membros em que estejam preenchidas as condições previstas no artigo 5.º.

Artigo 7.º
Retirada ou não renovação da autorização

1. Os Estados-Membros retiram ou recusam a renovação de uma autorização para trabalhador transferido dentro da empresa nos seguintes casos:
 - (a) Quando a autorização tenha sido obtida de modo fraudulento, ou falsificada ou alterada de qualquer modo;
 - ou
 - (b) Quando a residência do titular seja motivada por razões diferentes daquelas pelas quais foi autorizada.

2. Os Estados-Membros podem retirar ou recusar a renovação de uma autorização para trabalhador transferido dentro da empresa nos seguintes casos:
 - (a) Se as condições previstas no artigo 5.º não estavam ou deixaram de estar preenchidas;
 - ou
 - (b) Por razões de ordem pública, de segurança pública ou de saúde pública.

Artigo 8.º
Sanções

Os Estados-Membros podem considerar a entidade de acolhimento responsável e aplicar sanções devido a inobservância das condições de admissão. As sanções previstas devem ser eficazes, proporcionadas e dissuasivas.

CAPÍTULO III **PROCEDIMENTO E AUTORIZAÇÃO**

Artigo 9.º
Acesso à informação

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para fornecer informações sobre as condições de entrada e residência, incluindo os direitos, bem como sobre todos os comprovativos necessários para a apresentação de um pedido.

Artigo 10.º
Pedidos de admissão

1. Os Estados-Membros determinam se os pedidos devem ser apresentados pelo nacional do país terceiro ou pela entidade de acolhimento.
2. O pedido só é considerado e analisado se o nacional do país terceiro residir fora do território do Estado-Membro em que pretende ser admitido.
3. O pedido deve ser apresentado às autoridades do Estado-Membro para o qual a transferência é realizada a título principal.
4. Os Estados-Membros designam a autoridade competente para receber o pedido e emitir a autorização relativa à transferência dentro de uma empresa.
5. O pedido deve ser apresentado no quadro de um procedimento de pedido único.
6. O Estado-Membro em causa concede aos nacionais de países terceiros cujo pedido de admissão tenha sido deferido, todas as facilidades com vista à obtenção do visto necessário.
7. Podem ser previstos procedimentos simplificados para grupos de empresas que os Estados-Membros tenham reconhecido para esse efeito em conformidade com a sua legislação nacional ou as suas práticas administrativas.

O reconhecimento deve ser concedido por um período máximo de três anos com base nas seguintes informações:

- (a) Dados relativos à situação financeira do grupo de empresas a fim de assegurar que o trabalhador transferido dentro da empresa venha a beneficiar do nível de remuneração exigido e dos direitos previstos no artigo 14.º;
 - (b) Comprovativos do cumprimento das condições de admissão em transferências anteriores;
 - (c) Comprovativos do cumprimento da legislação e regulamentação fiscal no país de acolhimento;
 - (d) Informações sobre transferências futuras.
8. Os procedimentos simplificados previstos no n.º 7 devem consistir no seguinte:
- (a) Dispensar o requerente da apresentação dos documentos referidos no artigo 5.º, caso tenham sido apresentados anteriormente e ainda sejam válidos;
 - (b) Um procedimento de admissão acelerado que permita a emissão de uma autorização de trabalhador transferido dentro de uma empresa num prazo mais curto do que o previsto no artigo 12.º, n.º 1,
ou
 - (c) Medidas específicas de facilitação em matéria de vistos.

9. Um grupo de empresas que tenha sido reconhecido nos termos do n.º 7, deve notificar a autoridade competente de qualquer alteração que afecte as condições de reconhecimento.
10. Os Estados-Membros devem prever sanções adequadas, incluindo a revogação do reconhecimento, em caso de não apresentação dos comprovativos e das informações referidos no n.º 7.

Artigo 11.º

Autorização para trabalhador transferido dentro de uma empresa

1. Os trabalhadores transferidos dentro de uma empresa que preencham os critérios de admissão previstos no artigo 5.º e que tenham beneficiado de uma decisão positiva das autoridades competentes recebem uma autorização para trabalhador transferido dentro de uma empresa.
2. O período de validade da autorização para trabalhador transferido dentro de uma empresa deve ser de pelo menos um ano ou corresponder à duração da transferência para o território do Estado-Membro em causa, consoante o período que for mais curto, podendo, no caso dos gestores e dos especialistas, ser alargado a um período máximo de três anos e, no caso de estagiários com diploma de ensino superior, a um ano.
3. A autorização para trabalhador transferido dentro de uma empresa é emitida pelas autoridades competentes do Estado-Membro, utilizando o modelo uniforme previsto no Regulamento (CE) n.º 1030/2002 do Conselho¹⁴. Em conformidade com a alínea a), ponto 7.5.-9, do anexo do regulamento acima referido, os Estados-Membros incluem na autorização de residência a indicação relativa à autorização de trabalho nas condições previstas no artigo 13.º.
4. Na rubrica «Tipo de título», os Estados-Membros inserem a menção «trabalhador transferido dentro de uma empresa» e o nome do grupo de empresas em causa. Os Estados-Membros emitem ao titular de uma autorização para trabalhador transferido dentro de uma empresa um documento adicional com uma lista das entidades autorizadas a acolher o nacional do país terceiro, devendo revê-la sempre que a lista seja alterada.
5. Os Estados-Membros não devem emitir autorizações adicionais, nomeadamente qualquer tipo de autorizações de trabalho.

Artigo 12.º

Garantias processuais

1. As autoridades competentes do Estado-Membro em causa tomam uma decisão sobre o pedido de admissão num Estado Membro na qualidade de trabalhador transferido dentro de uma empresa ou de revisão do documento adicional previsto no artigo 11.º, n.º 4, e notificam o requerente por escrito, em conformidade com os procedimentos

¹⁴ JO L 157 de 15.6.2002, p. 1.

de notificação previstos pela legislação nacional do Estado-Membro em causa, no prazo de 30 dias a contar da apresentação do pedido completo. Em casos excepcionais que envolvam pedidos complexos, tais como pedidos relativos a entidades de acolhimento situadas em vários Estados-Membros, o prazo pode ser prorrogado por um período suplementar de 60 dias no máximo.

2. Se as informações fornecidas em apoio do pedido não forem adequadas, as autoridades competentes notificam ao requerente num prazo razoável as informações adicionais necessárias e fixam um prazo razoável para a sua apresentação.
3. Qualquer decisão de indeferimento de um pedido ou de não renovação ou retirada das autorizações para trabalhador transferido dentro de uma empresa, é notificada por escrito ao requerente e é susceptível de recurso no Estado-Membro em causa, em conformidade com a legislação nacional. A notificação deve especificar os motivos da decisão, as possíveis vias de recurso, bem como os prazos para recorrer.

CAPÍTULO IV DIREITOS

Artigo 13.º

Direitos decorrentes da autorização para trabalhador transferido dentro de uma empresa

Durante o período de validade de uma autorização para trabalhador transferido dentro de uma empresa, o titular beneficia, pelo menos, dos seguintes direitos:

1. O direito de entrar e permanecer no território do Estado-Membro que emite a autorização;
2. O livre acesso a todo o território do Estado-Membro que emite a autorização, dentro dos limites previstos pela legislação nacional;
3. O direito de exercer a actividade profissional específica permitida ao abrigo da autorização em conformidade com a legislação nacional em qualquer outra entidade pertencente ao mesmo grupo de empresas indicada no documento adicional previsto no artigo 11.º, n.º 4, em conformidade com o artigo 16.º;
4. O direito de desempenhar a sua missão nas instalações de clientes das entidades pertencentes ao mesmo grupo de empresas indicadas no documento adicional previsto no artigo 11.º, n.º 4, desde que se mantenha a relação de trabalho com a empresa estabelecida num país terceiro.

Artigo 14.º

Direitos

Independentemente da lei aplicável à relação laboral, os trabalhadores transferidos dentro de uma empresa têm direito:

1. Às mesmas condições de trabalho aplicáveis aos trabalhadores destacados em situação similar, tal como estabelecido nas disposições legislativas, regulamentares ou administrativas e/ou nas convenções colectivas de aplicação geral no Estado-Membro onde foram admitidos ao abrigo da presente directiva.

Na ausência de um sistema que declare que as convenções colectivas são de aplicação geral, os Estados-Membros podem, se assim o decidirem, tomar por base as convenções colectivas que produzam um efeito geral sobre todas as empresas semelhantes abrangidas pelo seu âmbito de aplicação territorial e pertencentes à profissão ou ao sector em causa, e/ou as convenções colectivas celebradas pelas organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas no plano nacional e aplicadas em todo o território nacional.

2. A igualdade de tratamento em relação aos nacionais do Estado-Membro de acolhimento, no que respeita:

- (a) À liberdade de associação, filiação e adesão a uma organização representativa de trabalhadores ou empregadores ou a qualquer organização cujos membros se dediquem a determinada ocupação, incluindo as vantagens proporcionadas por esse tipo de organizações, sem prejuízo das disposições nacionais em matéria de ordem pública e segurança pública;
- (b) Ao reconhecimento de diplomas, certificados e outras qualificações profissionais, em conformidade com os procedimentos nacionais pertinentes;
- (c) Sem prejuízo dos acordos bilaterais em vigor, às disposições da legislação nacional relativa aos ramos da segurança social, tal como definidos no artigo 3.º do Regulamento (CE) n.º 883/04. Em caso de mobilidade entre os Estados-Membros, e sem prejuízo dos acordos bilaterais em vigor, é aplicável o Regulamento (CE) n.º 859/2003 do Conselho¹⁵;
- (d) Sem prejuízo do Regulamento (CE) n.º 859/2003 e dos acordos bilaterais em vigor, ao pagamento dos direitos à pensão legal, adquiridos com base nos rendimentos obtidos no emprego anterior, em caso de mudança para um país terceiro;
- (e) Ao acesso a bens e serviços e ao fornecimento de bens e serviços disponíveis ao público, excepto o alojamento público e o aconselhamento prestado pelos serviços de emprego.

O direito à igualdade de tratamento estabelecido no n.º 2 não prejudica o direito do Estado-Membro de retirar ou de recusar a renovação da autorização nos termos do artigo 7.º.

¹⁵ JO L 124 de 20.5.2003, p. 1.

Artigo 15.º
Familiares

1. É aplicável a Directiva 2003/86/CE do Conselho, com as derrogações estabelecidas no presente artigo.
2. Em derrogação do artigo 3.º, n.º 1, e do artigo 8.º da Directiva 2003/86/CE, o reagrupamento familiar no primeiro Estado-Membro não fica subordinado ao requisito de o titular da autorização emitida por força da presente directiva ter perspectivas razoáveis de obter o direito de residência permanente e ter um período mínimo de residência.
3. Em derrogação do artigo 4.º, n.º 1, último parágrafo, e do artigo 7.º, n.º 2, da Directiva 2003/86/CE, as medidas de integração referidas nessas disposições só podem ser aplicadas pelo primeiro Estado-Membro depois de concedido o reagrupamento familiar ao interessado.
4. Em derrogação do artigo 5.º, n.º 4, primeiro parágrafo, da Directiva 2003/86/CE, as autorizações de residência para os familiares são concedidas pelo primeiro Estado-Membro, se estiverem preenchidas as condições para o reagrupamento familiar, o mais tardar, dois meses a contar da data em que o pedido foi apresentado.
5. Em derrogação do artigo 13.º, n.ºs 2 e 3, da Directiva 2003/86/CE, o período de validade das autorizações de residência dos familiares no primeiro Estado-Membro é igual ao período de validade da autorização para o trabalhador transferido dentro da mesma empresa, desde que o período de validade dos seus documentos de viagem o permita.

CAPÍTULO V
MOBILIDADE ENTRE OS ESTADOS-MEMBROS

Artigo 16.º
Mobilidade entre os Estados-Membros

1. Os nacionais de países terceiros que tenham beneficiado de uma autorização para trabalhador transferido dentro de uma empresa num primeiro Estado-Membro, que cumpram os critérios de admissão previstos no artigo 5.º, e que requeiram uma autorização para trabalhador transferido dentro de uma empresa noutra Estado-Membro, são autorizados a desempenhar a sua missão em qualquer outra entidade situada nesse Estado-Membro pertencente ao mesmo grupo de empresas e nas instalações de clientes dessa entidade de acolhimento se estiverem preenchidas as condições previstas no artigo 13.º, n.º 4, com base na autorização de residência emitida pelo primeiro Estado-Membro e no documento adicional previsto no artigo 11.º, n.º 4, desde que:
 - (a) A duração da transferência nos outro(s) Estado(s)-Membro(s) não seja superior a doze meses;

- (b) O requerente tenha apresentado à autoridade competente do outro Estado-Membro, previamente à sua transferência para esse Estado-Membro, os documentos referidos no artigo 5.º, n.ºs 1, 2 e 3, relativos à transferência para esse Estado-Membro, e tenha fornecido a prova de que apresentou tais documentos no primeiro Estado-Membro;
2. Se a duração da transferência no outro Estado-Membro for superior a doze meses, esse Estado-Membro pode exigir a apresentação de um novo pedido de autorização de residência na qualidade de trabalhador transferido dentro da mesma empresa nesse Estado-Membro.
- Nos casos em que a legislação aplicável exigir um visto ou uma autorização de residência para efeitos do exercício da mobilidade, esses vistos ou autorizações devem ser concedidos atempadamente, num prazo que não obste ao desempenho da missão e que dê tempo suficiente às autoridades competentes para processar os pedidos.
- Os Estados-Membros não devem exigir aos trabalhadores transferidos dentro da mesma empresa que abandonem o seu território para apresentar pedidos de vistos ou de autorizações de residência.
3. A duração máxima da transferência para a União Europeia não pode exceder três anos para os gestores e os especialistas e um ano para os estagiários com diploma de ensino superior.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 17.º *Estatísticas*

1. Os Estados-Membros comunicam à Comissão estatísticas sobre o número de autorizações de residência emitidas pela primeira vez ou renovadas e, na medida do possível, sobre o número de autorizações de residência retiradas para efeitos de uma transferência dentro da mesma empresa de pessoas que sejam nacionais de países terceiros, repartidas por nacionalidade, idade e sexo, por posto do trabalhador transferido (gestor, especialista e estagiário com diploma de ensino superior), por período de validade da autorização e por sector económico.
2. As estatísticas referidas no n.º 1 são comunicadas nos termos do Regulamento (CE) n.º 862/2007¹⁶.
3. As estatísticas referidas no n.º 1 dizem respeito a períodos de referência de um ano civil e devem ser transmitidas à Comissão no prazo de seis meses a contar do final do ano de referência. O primeiro ano de referência é [.....].

¹⁶ JO L 199 de 31.7.2007, p. 23.

Artigo 18.º
Relatórios

O mais tardar [três anos a contar da data de transposição da presente directiva] e, subsequentemente, de três em três anos, a Comissão apresenta ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório sobre a aplicação da presente directiva nos Estados-Membros, incluindo qualquer proposta necessária.

Artigo 19.º
Pontos de contacto

1. Os Estados-Membros nomeiam pontos de contacto que serão responsáveis por receber e transmitir as informações necessárias à aplicação do artigo 16.º.
2. Os Estados-Membros asseguram a cooperação necessária para procederem ao intercâmbio das informações e da documentação referidas no n.º 1.

Artigo 20.º
Transposição

1. Os Estados-Membros põem em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva o mais tardar até [dois anos a contar da data da sua entrada em vigor]. Os Estados-Membros comunicam imediatamente à Comissão o texto dessas disposições, bem como um quadro de correspondência entre essas disposições e a presente directiva.

As disposições adoptadas pelos Estados-Membros devem fazer referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades dessa referência são adoptadas pelos Estados-Membros.

2. Os Estados-Membros comunicam à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adoptarem no domínio abrangido pela presente directiva.

Artigo 21.º
Entrada em vigor

A presente directiva entra em vigor no [...] dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.

Artigo 22.º
Destinatários

Os Estados-Membros são os destinatários da presente directiva em conformidade com o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.

Feito em Bruxelas, em [...]

Pelo Parlamento Europeu
O Presidente

Pelo Conselho
O Presidente