



Bruxelas, 21.12.2017
COM(2017) 797 final

2017/0355 (COD)

Proposta de

DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia

{SWD(2017) 478 final} - {SWD(2017) 479 final}

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DA PROPOSTA

O mundo do trabalho evoluiu significativamente desde a adoção da Diretiva 91/533/CEE relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho (Diretiva Declaração Escrita). Nos últimos 25 anos, assistiu-se a uma crescente flexibilização do mercado de trabalho. Em 2016, as formas de emprego «atípicas» foram objeto de um quarto de todos os contratos de trabalho e, nos últimos dez anos, mais de metade dos postos de trabalho criados revestiu uma natureza não convencional¹. A digitalização tem facilitado a emergência de novas formas de emprego, ao passo que a evolução demográfica se traduz numa maior diversidade da população ativa. A flexibilidade gerada pelas novas formas de emprego tem sido um importante motor de criação de emprego e de crescimento do mercado de trabalho. Desde 2014, foram criados mais de cinco milhões de postos de trabalho, quase 20 % dos quais em novas formas de emprego. A adaptabilidade das novas formas de emprego às variações da conjuntura económica permitiu o desenvolvimento de novos modelos comerciais, nomeadamente na economia colaborativa, e proporcionou a entrada no mercado de trabalho a pessoas que teriam, de outra forma, sido excluídas. O emprego na UE atingiu o nível mais elevado de sempre, com 236 milhões de homens e mulheres ativos.

No entanto, estas tendências conduziram igualmente a uma certa instabilidade e falta de previsibilidade em algumas relações de trabalho, especialmente no caso de trabalhadores mais expostos a situações precárias. A inadequação dos quadros jurídicos em vigor pode sujeitar os trabalhadores em formas de emprego atípico a práticas desleais ou pouco claras, dificultando-lhes o exercício dos seus direitos. Entre 4 e 6 milhões de pessoas exercem uma atividade ao abrigo de contratos de trabalho ocasional e intermitente, em muitos casos com indicações pouco claras de quando irão trabalhar e por quanto tempo. Cerca de um milhão desses trabalhadores está vinculado a cláusulas de exclusividade que os impede de trabalhar para outro empregador². Apenas um quarto dos trabalhadores temporários transita para um posto permanente, sendo que a taxa de trabalho a tempo parcial involuntário rondava os 28% em 2016³. Modalidades de trabalho mais flexíveis podem gerar incerteza em relação aos direitos que são aplicáveis⁴.

Em resposta a esta situação, alguns Estados-Membros adotaram novas regras e os parceiros sociais nacionais elaboraram novas convenções coletivas, resultando num quadro normativo cada vez mais diversificado em toda a UE. Esta diversidade comporta o risco acrescido de concorrência assente numa deterioração das normas sociais, com consequências nefastas para os empregadores, que ficam sujeitos a pressões concorrenciais insustentáveis, e para os Estados-Membros, que perdem receitas fiscais e contribuições para a segurança social. O desafio consiste em assegurar que os mercados de trabalho inovadores e dinâmicos que

¹ O emprego não convencional inclui o trabalho a tempo parcial permanente e o trabalho temporário a tempo inteiro e a tempo parcial.

² *Study to support Impact Assessment on the Review of the Written Statement Directive*, Centre for Strategy and Evaluation Services e Public Policy and Management Institute.

³ Inquérito às Forças de Trabalho da UE (UE-28, 2016).

⁴ Comunicação da Comissão intitulada «Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa» (COM(2016) 356 final).

constituem a base da competitividade da UE sejam enquadrados de forma a proporcionar uma proteção básica a todos os trabalhadores e ganhos de produtividade a mais longo prazo para os empregadores, bem como permitir a convergência no sentido de melhores condições de vida e de trabalho em toda a UE.

A presente iniciativa constitui uma das ações prioritárias da Comissão no quadro do Pilar Europeu de Direitos Sociais, proclamado conjuntamente pelo Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão, na Cimeira Social para o Emprego Justo e o Crescimento, realizada em Gotemburgo em 17 de novembro de 2017⁵. O Pilar serve para orientar o processo renovado de convergência ascendente das normas sociais, no contexto da constante evolução das realidades do mundo do trabalho. A presente diretiva contribui principalmente para os Princípios 5 e 7 do Pilar, respetivamente sobre «Emprego seguro e adaptável» e «Informação sobre as condições de emprego e proteção em caso de despedimento»⁶. A iniciativa foi anunciada na carta de intenções do Presidente Juncker e do Primeiro Vice-Presidente, Frans Timmermans, de 13 de setembro de 2017, e integra o Programa de Trabalho da Comissão.

O objetivo da proposta é dar resposta a dois desafios interligados. Em primeiro lugar, a avaliação da Diretiva 91/533/CEE conduzida ao abrigo do Programa para a Adequação e a Eficácia da Regulamentação da Comissão (REFIT)⁷ identificou lacunas no seu âmbito de aplicação pessoal e material e apontou formas de melhorar a sua eficácia. Em segundo lugar, a consulta pública sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁸ evidenciou a discrepância entre o atual acervo social da UE e a recente evolução do mercado de trabalho. Este aspeto também foi destacado na resolução do Parlamento Europeu de janeiro de 2017 sobre o Pilar. O Parlamento apelou à extensão das atuais normas mínimas a novos tipos de relações de trabalho, à melhoria da aplicação efetiva do direito da UE, ao aumento da segurança jurídica no mercado único e à prevenção da discriminação, completando a legislação da UE em vigor a fim de assegurar aos trabalhadores um conjunto essencial de direitos a cumprir, independentemente do tipo de contrato ou relação de trabalho⁹. Na sua Resolução sobre condições de trabalho e emprego precário, de julho de 2017, o Parlamento Europeu solicitou à Comissão a revisão da Diretiva Declaração Escrita de modo a ter em conta novas formas de emprego¹⁰. O Comité Económico e Social Europeu e o Comité das Regiões, nos respetivos pareceres sobre o Pilar, chamaram a atenção para lacunas na proteção dos trabalhadores e para a necessidade de agir a nível da UE para criar um quadro que garanta condições de trabalho justas, e encontrar um equilíbrio entre flexibilidade e segurança¹¹.

Em 26 de abril e em 21 de setembro de 2017, respetivamente, a Comissão lançou duas fases da consulta dos parceiros sociais europeus sobre a orientação e o conteúdo possíveis da ação

⁵ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/pt/pdf>

⁶ Princípio 7: «No início da relação de trabalho, os trabalhadores têm o direito de ser informados por escrito sobre os seus direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho, incluindo durante o período experimental [...]»

⁷ Avaliação REFIT da Diretiva Declaração Escrita (Diretiva 91/533/CEE), SWD (2017) 205 final.

⁸ Relatório da consulta pública que acompanha a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «Criação de um Pilar Europeu dos Direitos Sociais», SWD (2017) 206 final.

⁹ Resolução do Parlamento Europeu, de 19 de janeiro de 2017, sobre um Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

¹⁰ Resolução do Parlamento Europeu, de 4 de julho de 2017, sobre condições de trabalho e emprego precário.

¹¹ Parecer SOC/542 do Comité Económico e Social Europeu, 25 de janeiro de 2017. Parecer do Comité das Regiões sobre o Pilar dos Direitos Sociais, 11 de outubro de 2017.

da União, tal como previsto no artigo 154.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)¹². Os parceiros sociais optaram por não encetar o processo de diálogo sobre o tema com vista ao estabelecimento de relações contratuais, incluindo acordos, como previsto no artigo 155.º do TFUE. Com base nas opiniões expressas na consulta dos parceiros sociais, a Comissão avança com a presente proposta de diretiva, em conformidade com o disposto no TFUE.

O **objetivo geral** da diretiva proposta é promover um emprego mais seguro e previsível, assegurando, ao mesmo tempo, a adaptabilidade do mercado de trabalho e a melhoria das condições de vida e de trabalho.

Os **objetivos específicos** na perspetiva dos quais deve ser abordado o objetivo geral são os seguintes:

- (1) melhorar o acesso dos trabalhadores às informações respeitantes às suas condições de trabalho;
- (2) melhorar as condições de trabalho para todos os trabalhadores, nomeadamente em novas e atípicas formas de emprego, garantindo, ao mesmo tempo, margem para a adaptabilidade e a inovação do mercado de trabalho;
- (3) melhorar o cumprimento das normas relativas às condições de trabalho através do reforço da sua aplicação efetiva; e
- (4) melhorar a transparência no mercado de trabalho, evitando ao mesmo tempo a imposição de encargos excessivos às empresas, independentemente da sua dimensão.

A diretiva proposta irá substituir a Diretiva Declaração Escrita por um novo instrumento que garanta a transparência sobre as condições de trabalho para todos os trabalhadores e estabeleça novos direitos substantivos com vista a melhorar a previsibilidade e a segurança dessas condições, sobretudo para aqueles que se encontram em situações de emprego precário. Estes elementos são estabelecidos no capítulo II relativo à informação essencial atualizada sobre a relação de trabalho a facultar a todos os trabalhadores da União, nomeadamente os 2 a 3 milhões que se estima estarem atualmente excluídos do âmbito de aplicação da Diretiva Declaração Escrita, e que deixa aos Estados-Membros a definição das noções de «trabalhador» e «relação de trabalho» nas respetivas legislações. O âmbito de aplicação pessoal da diretiva será clarificado, mediante a definição do conceito de «trabalhador» com base na jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) que determina o estatuto de trabalhador. Esse âmbito será igualmente alargado, na medida em que se restringem as possibilidades de os Estados-Membros excluírem trabalhadores com relações de trabalho ocasional ou de curta duração. O capítulo III inclui um novo conjunto de requisitos mínimos que define um limite para a duração do período experimental, uma regra geral segundo a qual um trabalhador não pode ser impedido de prestar trabalho junto de outro empregador fora do seu horário de trabalho, direitos a uma maior previsibilidade do tempo de trabalho e a um aviso prévio razoável para os trabalhadores com horários de trabalho variáveis, a possibilidade de solicitar a transferência para uma forma de emprego mais previsível e segura e o direito a formação obrigatória gratuita. Estes direitos são sustentados por disposições que dão resposta às lacunas na aplicação efetiva da Diretiva 91/533/CEE e

¹² C(2017) 2611 final e C(2017) 6121 final.

adaptam as medidas de execução em função de outros elementos do acervo social da UE que abordam situações comparáveis¹³.

Em vez de incidir num determinado tipo de trabalho, como acontece nas diretivas relativas ao tempo parcial, aos contratos de trabalho a termo ou ao trabalho temporário¹⁴, a diretiva proposta garantirá um nível básico de proteção universal em todas as formas contratuais existentes e futuras. Será um instrumento mais eficaz do que a adoção, em separado, de iniciativas legislativas relativas a formas específicas de emprego, que podem facilmente ser ultrapassadas pela rápida evolução do mercado de trabalho. A diretiva proposta deverá estabelecer um quadro jurídico para o desenvolvimento futuro de novas formas adaptáveis de emprego.

A presente proposta deverá traduzir-se em várias vantagens. Todos os trabalhadores, incluindo os que estão vinculados a relações de trabalho ocasional e de curta duração, beneficiarão de maior clareza sobre as condições de trabalho a que têm direito e as novas normas mínimas. Embora percam possivelmente alguma flexibilidade, os empregadores deverão beneficiar de uma concorrência mais sustentável com maior segurança jurídica, bem como de uma mão-de-obra mais motivada e produtiva, resultando em estabilidade contratual e retenção de mão-de-obra acrescidas. O conjunto da sociedade beneficiará da consequente base alargada de impostos e contribuições para a segurança social.

- **Coerência com as disposições em vigor no mesmo domínio de intervenção**

A diretiva proposta complementa os seguintes atos de direito derivado da UE:

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

O artigo 6.º da proposta de diretiva especifica as informações que devem ser fornecidas, por escrito, aos trabalhadores expatriados, incluindo os que são destacados para outro Estado-Membro da UE, com base nas disposições pertinentes da Diretiva 96/71/CE, tal como recomendado na avaliação REFIT.

Diretiva 97/81/CE do Conselho relativa ao trabalho a tempo parcial e Diretiva 1999/70/CE do Conselho relativa a contratos de trabalho a termo

O artigo 10.º da diretiva proposta vem completar as disposições destas duas diretivas que incidem especificamente nos trabalhadores a tempo parcial e nos trabalhadores contratados a termo, estabelecendo a possibilidade de solicitar, nos casos em que houver disponibilidade para tal, uma forma de emprego com condições de trabalho mais previsíveis e seguras e de receber uma resposta, por escrito, do seu empregador.

Diretiva 2008/104/CE relativa ao trabalho temporário

A avaliação REFIT considerou que a Diretiva Declaração Escrita poderá aproximar-se mais da Diretiva 2008/104/CE, ao abranger explicitamente os trabalhadores temporários e especificar que a empresa utilizadora tem a obrigação de informar

¹³ Diretiva 2006/54/CE (relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), Diretiva 2000/43/CE (que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica) e Diretiva 2000/78/CE (que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional).

¹⁴ Diretiva 97/81/CE do Conselho (Trabalho a Tempo Parcial), Diretiva 1999/70/CE do Conselho (Contratos de Trabalho a Termo) e Diretiva 2008/104/CE (Trabalho Temporário).

diretamente o trabalhador sobre as condições de trabalho. Esta posição está refletida no artigo 2.º da diretiva proposta, que define critérios para definir o estatuto de trabalhador e empregador, e no artigo 1.º, que especifica que as funções de empregador podem ser desempenhadas por mais do que uma entidade.

Além disso, as disposições do capítulo III da diretiva proposta favorecem uma organização do tempo de trabalho que privilegia a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, objeto da Diretiva 2003/88/CE relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

No que se refere aos estagiários, a Comissão observa que esta categoria está sujeita à proteção conferida pela Recomendação do Conselho, de 10 de março de 2014, sobre um quadro de qualidade para os estágios. A Comissão propôs um quadro semelhante para os aprendizes¹⁵.

As disposições de execução previstas nos artigos 13.º a 18.º da diretiva proposta derivam, e complementam, as disposições do atual acervo social da UE tal como circunstanciadas na secção em que se descrevem os artigos da diretiva proposta.

- **Coerência com as outras políticas da União**

A diretiva proposta contribui para concretizar os seguintes princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais:

Princípio 1: *Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida*. Os requisitos de informação previstos no artigo 3.º são alargados de forma a abranger a formação garantida pelo empregador, e o artigo 11.º obriga os Estados-Membros a assegurar que os empregadores proporcionam formação obrigatória e gratuita aos seus trabalhadores, tal como previsto na legislação nacional ou da União ou em convenções coletivas pertinentes.

Princípio 2: *Igualdade de género*. Os trabalhadores que exercem novas formas atípicas de emprego, e que beneficiariam sobretudo dos direitos materiais criados nos capítulos III a VI da diretiva proposta, são predominantemente mulheres¹⁶. A diretiva contribuirá, pois, para o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades em matéria de participação no mercado de trabalho.

Princípio 5: *Emprego seguro e adaptável*. O alargamento do âmbito de aplicação da diretiva proposta previsto nos artigos 1.º e 2.º contribui para o princípio de que os trabalhadores têm direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, acesso à proteção social e formação «independentemente do tipo e da duração da relação de trabalho». O conteúdo global da diretiva proposta visa encontrar um equilíbrio entre a melhoria dos direitos dos trabalhadores e a salvaguarda da «flexibilidade necessária para permitir que os empregadores se adaptem rapidamente às evoluções do contexto económico» referida no Princípio 5b), permitindo, nomeadamente, a possibilidade de alterar os requisitos mínimos em matéria de condições de trabalho através de convenções coletivas (artigo 12.º). A diretiva proposta toca igualmente o Princípio 5d): «As relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente através da proibição da utilização abusiva de contratos atípicos. Qualquer período experimental deve ter uma duração razoável.» Os novos direitos materiais a uma maior previsibilidade e a solicitar a transição para uma nova forma de emprego, bem como as restrições ao recurso a cláusulas de exclusividade e

¹⁵ COM(2017) 563 final.

¹⁶ Inquérito às Forças de Trabalho da UE (UE-28, 2016).

incompatibilidade, dão resposta à primeira parte desse princípio. A fixação de um limite de seis meses para os períodos experimentais dá resposta à segunda.

Princípio 7: *Informações sobre as condições de emprego e proteção em caso de despedimento* A diretiva proposta reforça a atual obrigação de fornecer informações por escrito, alargando e atualizando o âmbito da informação a facultar e reduzindo o prazo para a sua prestação, que passa de dois meses para o primeiro dia de trabalho, de modo a incluir o elemento do Princípio 7(a) segundo o qual a informação deve ser fornecida «no início da relação de trabalho.»

Princípio 8: *Diálogo social e participação dos trabalhadores* Os parceiros sociais foram consultados nos termos do artigo 154.º do TFUE sobre o eventual âmbito da ação da União para rever a Diretiva Declaração Escrita, tendo as suas respostas sido tidas em conta na elaboração da proposta da Comissão. O artigo 12.º da diretiva proposta prevê flexibilidade no que toca à alteração dos requisitos mínimos enunciados no capítulo III por via de convenção coletiva, desde que o resultado respeite a proteção global conferida pela diretiva proposta.

Existem outras iniciativas que contribuem para a aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e estão estreitamente relacionadas com a presente proposta de diretiva, complementando-a. São elas, nomeadamente, a proposta legislativa sobre conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores (COM(2017) 253 final), a consulta dos parceiros sociais sobre o acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria (C(2017) 2610 final e C(2017) 7773 final) e uma comunicação interpretativa sobre o tempo de trabalho (C(2017) 2601 final). A proposta de diretiva sobre conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores consagra o direito de os trabalhadores com filhos até, pelo menos, 12 anos solicitarem regimes de trabalho flexíveis para assistência à família. Os empregadores têm então a obrigação de considerar e dar resposta a esses pedidos tendo em conta tanto as suas necessidades como as dos trabalhadores, devendo justificar uma eventual recusa. Além disso, os empregadores são também obrigados a considerar e responder a pedidos de voltar ao regime de trabalho original. A diretiva proposta sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis virá complementar este quadro, mediante o estabelecimento da possibilidade de os trabalhadores solicitarem a transição para uma forma de trabalho mais segura, em detrimento de uma outra mais flexível.

Por último, teve-se em conta a proposta de revisão da Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores (COM(2016) 128 final) e as propostas apresentadas no âmbito do «pacote de medidas sobre a mobilidade dos transportes» de 31 de maio de 2017, em especial as regras específicas propostas em matéria de destacamento de condutores no setor dos transportes rodoviários (COM(2017) 278 final).

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDADE E PROPORCIONALIDADE

• Base jurídica

A proposta tem por base o artigo 153.º, n.º 2, alínea b), do TFUE, que prevê a adoção de diretivas que fixem requisitos mínimos em matéria de, *entre outros*, condições de trabalho, tal como definido no n.º 1, alínea b), do mesmo artigo, ao mesmo tempo que evita impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento das pequenas e médias empresas.

• Subsidiariedade

A Diretiva 91/533/CEE estabeleceu, a nível da UE, obrigações de informação sobre as condições de trabalho. A avaliação REFIT dessa diretiva confirmou que uma ação à escala da UE é necessária neste domínio, em consonância com o princípio da subsidiariedade. São necessárias alterações para adaptar essa diretiva à evolução do mercado de trabalho desde a sua adoção em 1991 e colmatar as lacunas identificadas na avaliação REFIT.

Os direitos materiais suplementares criados no capítulo III justificam-se a nível da UE, na medida em que a ação isolada dos Estados-Membros em resposta à proliferação de novas e atípicas formas de emprego não conferiria, necessariamente, o mesmo nível de proteção em termos de transparência e de previsibilidade e comportaria o risco de aumentar as divergências entre os Estados-Membros com possível concorrência assente numa deterioração das normas sociais. As empresas continuariam, assim, a competir em condições de concorrência desiguais, o que prejudicaria o funcionamento do mercado interno.

A diretiva proposta tem por base um grau mínimo de harmonização dos sistemas dos Estados-Membros que respeita às competências nacionais em matéria de definição de normas mais rigorosas e prevê a possibilidade de os parceiros sociais alterarem o conjunto de direitos materiais e obrigações por convenção coletiva. Em linha com o artigo 153.º, n.º 2, alínea b) do TFUE, apoiará e completará as ações dos Estados-Membros, através da definição de requisitos mínimos para uma implementação gradual.

- **Proporcionalidade**

O princípio da proporcionalidade foi plenamente respeitado, uma vez que o âmbito da proposta se limita a garantir aos trabalhadores a prestação de informação coerente sobre as suas condições de trabalho e a assegurar-lhes direitos fundamentais, sem os quais se corre o risco de uma redução significativa das normas sociais. A diretiva proposta inclui medidas para reduzir os encargos e favorecer o seu cumprimento. Tal como indicado na avaliação de impacto, os custos são razoáveis e justificadas à luz dos benefícios acrescidos e a mais longo prazo em termos de maior segurança do emprego, maior produtividade e simplificação dos procedimentos tanto para os trabalhadores como para os empregadores, objetivos estes que correspondem às ambições sociais mais amplas da UE.

A proposta deixa aos Estados-Membros a opção de manter ou definir normas mais favoráveis para os trabalhadores e atender às características nacionais específicas, e permite alterações à composição dos direitos materiais por via de convenções coletivas. Por conseguinte, proporciona flexibilidade no que se refere à escolha das medidas concretas de execução.

- **Escolha do instrumento**

O artigo 153.º, n.º 2, alínea b) do TFUE, em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alínea b) do TFUE, determina explicitamente que a diretiva é o instrumento jurídico utilizado para estabelecer requisitos mínimos em termos de condições de trabalho a ser gradualmente aplicados pelos Estados-Membros.

3. RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES *EX POST*, DA CONSULTA DAS PARTES INTERESSADAS E DAS AVALIAÇÕES DE IMPACTO

- **Avaliações *ex post*/controlo da qualidade da legislação em vigor**

A avaliação REFIT da Diretiva Declaração Escrita foi publicada em abril de 2017¹⁷. Nela se concluiu que todas as partes interessadas consideram a diretiva **relevante** e que o nível de **cumprimento** por parte dos Estados-Membros e setores económicos oscila entre o médio e o elevado. A diretiva tem sido, em grande medida, **eficaz** na concretização dos seus objetivos. A sua eficácia pode ser reforçada através de uma revisão do seu âmbito de aplicação, a fim de assegurar uma ampla cobertura dos trabalhadores, incluindo os que exercem novas formas de emprego, reduzir o prazo de dois meses para a prestação de informações aos trabalhadores e melhorar o cumprimento das normas graças à revisão das vias de recurso e à imposição de sanções em caso de incumprimento. No que respeita à **eficiência**, a transposição da diretiva não parece implicar um aumento significativo dos custos para as empresas. Quanto à **coerência** externa, existe margem para uma maior convergência com as regras relativas aos trabalhadores destacados, aos trabalhadores temporários e aos estagiários.

A avaliação confirmou ainda que a diretiva representa um **claro valor acrescentado para a UE**. A existência de normas mínimas a nível da UE em matéria de informação dos trabalhadores é essencial, na medida em que reforça a certeza para os empregadores e os trabalhadores e impede uma concorrência desleal entre os Estados-Membros em termos de condições de trabalho. Aumenta igualmente a previsibilidade para as empresas e facilita a mobilidade dos trabalhadores no mercado interno.

- **Consultas das partes interessadas**

Entre 26 de janeiro e 20 de abril de 2016, a Comissão realizou uma consulta pública sobre a Diretiva Declaração Escrita. Uma síntese das respostas encontra-se em anexo à avaliação REFIT.

De março a dezembro de 2016, decorreu uma consulta pública relativa à proposta da Comissão sobre um Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que revelou claramente¹⁸ existir uma necessidade cada vez mais premente de definir e aplicar direitos adequados para muitos trabalhadores em novas e atípicas formas relações de trabalho. Estas modalidades contratuais estão a criar oportunidades para as pessoas ingressarem ou permanecerem no mercado de trabalho e a flexibilidade que proporcionam pode ser uma escolha pessoal. Não obstante, uma regulamentação inadequada significa que muitos trabalhadores se encontram em situações nas quais as lacunas jurídicas os podem sujeitar a práticas desleais ou pouco claras, tornando difícil fazer valer os seus direitos.

Nos termos do artigo 154.º do TFUE, a Comissão levou a cabo uma consulta em duas fases dos **parceiros sociais** sobre uma possível revisão da Diretiva Declaração Escrita.

Os parceiros sociais manifestaram posições heterogéneas no que respeita à necessidade de ação legislativa para rever a Diretiva 91/533/CEE e não chegaram a um consenso no sentido de encetar negociações diretas com vista à conclusão de um acordo a nível da União.

Em ambas as fases, os **sindicatos** manifestaram-se a favor de clarificar e alargar o âmbito de aplicação pessoal da diretiva, nomeadamente através da eliminação das atuais exclusões e da inclusão de critérios para ajudar a identificar a existência de uma relação de trabalho. Além

¹⁷ SWD(2017) 205 final.

¹⁸ Ver Comunicação COM(2016) 127 final e Relatório sobre o lançamento da consulta pública, SWD(2017) 206 final, pp. 18-21.

disso, defenderam a inclusão dos trabalhadores independentes no âmbito de aplicação. No que diz respeito ao pacote de informação, os sindicatos concordaram com a lista sugerida no documento de consulta da Comissão e defenderam novos aditamentos. Apelaram a que as declarações escritas sejam facultadas antes do início do trabalho ou imediatamente no momento da assinatura do contrato. Reconheceram a necessidade de melhorar o acesso às vias de recurso e sanções, nomeadamente, através da introdução de uma presunção de emprego caso o empregador não forneça uma declaração escrita. Por último, declararam-se veementemente a favor de novos direitos mínimos para melhorar a transparência e a previsibilidade das condições de trabalho. Solicitaram, porém, mais direitos do que os apresentados no segundo documento de consulta, incluindo a proibição total de modalidades contratuais que não garantam aos trabalhadores um mínimo de horas pagas e o direito a uma remuneração adequada.

Em ambas as fases, as **organizações de empregadores** opuseram-se ao alargamento do âmbito de aplicação da diretiva e à inserção de uma definição de trabalhador, alegando preocupações relacionadas com a flexibilidade para as empresas e a potencial criação de emprego, bem como com a subsidiariedade. A maioria não apoiou a alteração ao pacote de informações, nem a redução do prazo de dois meses. Nenhuma organização apoiou a introdução, a nível da UE, de alterações às vias de recurso e sanções. Salvo raras exceções, as organizações de empregadores opuseram-se à inclusão de novos direitos mínimos na revisão da diretiva. Por esse motivo, preferiram não se manifestar sobre os direitos mínimos específicos referidos no documento de consulta, alegando que estas eram questões de competência nacional e que não era necessária, sendo mesmo contrária ao princípio da subsidiariedade, uma intervenção da UE.

- **Obtenção e utilização de competências especializadas**

A Comissão adjudicou um contrato para a análise dos custos e benefícios de eventuais medidas da UE incluídas numa diretiva revista. Consideraram-se igualmente algumas fontes principais de análise e dados relativos a novas e atípicas formas de emprego, nomeadamente os compilados pelo Parlamento Europeu¹⁹, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound)²⁰, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)²¹ e a Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos (OCDE)²².

- **Avaliação de impacto**

A avaliação de impacto foi debatida com o Comité de Controlo da Regulamentação (CCR) em 29 de novembro de 2017. O CCR emitiu um parecer favorável com observações, a que foram dadas respostas mediante novas clarificações do âmbito de aplicação e das opções e vantagens esperadas da presente iniciativa, bem como a explicação de como podem ser atenuadas possíveis consequências imprevistas²³.

A avaliação de impacto considerou a combinação de medidas constante da presente proposta como a opção mais eficaz, eficiente e coerente. A análise quantitativa da combinação de medidas preferida aponta para uma melhoria substancial das condições de vida e de trabalho.

¹⁹ Parlamento Europeu, Departamento Temático A, (2016), *Prearious Employment: Patterns, Trends and Policy Strategies in Europe*.

²⁰ Eurofound (2015), *New forms of employment*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo; Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublin.

²¹ *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* Organização Internacional do Trabalho – Genebra, OIT. 2016.

²² OCDE, *Employment Outlook 2014, Non-regular employment, job security and labour market divide*.

²³ Ver anexo I da avaliação de impacto.

Em especial, pelo menos 2 a 3 milhões de trabalhadores com contratos atípicos ficarão abrangidos pelo âmbito de aplicação da diretiva. A maior previsibilidade para cerca de 4 a 7 milhões de trabalhadores deverá ter um impacto positivo na saúde e na conciliação entre vida profissional e pessoal. Cerca de 14 milhões de trabalhadores terão a possibilidade de solicitar uma nova forma de trabalho. A ausência de cláusulas de exclusividade permitirá a cerca de 90 000 a 360 000 trabalhadores ocasionais procurar trabalho adicional e ganhar 355 a 1,424 milhões de EUR por ano extra. O direito dos trabalhadores a receber formação obrigatória e gratuita será confirmado e facilitado o acesso a vias de recurso. Os empregadores beneficiarão de uma concorrência mais sustentável, de maior segurança jurídica e da melhoria geral na transparência dos mercados de trabalho. Entre as vantagens não quantificadas para os empregadores contam-se, por exemplo, maior fidelidade e retenção dos trabalhadores, a melhoria das relações laborais, um menor número de queixas e processos judiciais e uma melhor planificação dos recursos, contribuindo para um aumento global da produtividade.

Para os empregadores, são os seguintes os custos esperados da combinação de opções preferida: o custo da emissão de uma declaração escrita, nova ou revista, deverá ser de 18 a 153 EUR para as PME e 10 a 45 EUR para as empresas de maior dimensão. As empresas terão também custos pontuais relacionados com a familiarização com a nova diretiva: em média, 53 EUR para as PME e 39 EUR para as empresas de maior dimensão. Os custos decorrentes da obrigação de dar resposta aos pedidos de transição para uma nova forma de emprego deverão ser semelhantes aos relativos à emissão de uma nova declaração escrita. Os empregadores antecipam também alguns custos indiretos pouco significativos (consultoria jurídica, revisão dos sistemas de programação, tempo de gestão de RH, informação do pessoal). Em termos de flexibilidade, as perdas serão marginais (i.e. para a pequena percentagem de empregadores que fazem uso extensivo das formas mais flexíveis de emprego). A combinação de opções preferida tem em conta estes efeitos indesejáveis e inclui medidas para os atenuar. Não se esperam impactos agregados significativos nos salários, ainda que uma diminuição do subemprego, uma menor incidência das cláusulas de exclusividade e condições de trabalho mais previsíveis possam trazer ganhos adicionais aos trabalhadores. Não se preveem custos a suportar pelos trabalhadores.

Os impactos específicos por Estado-Membro dependerão de vários fatores, designadamente o alcance das adaptações legislativas necessárias, a incidência das formas atípicas de emprego e o contexto socioeconómico mais amplo. De um modo geral, podem esperar-se vantagens em termos da redução do trabalho não declarado, uma vez que as medidas propostas irão facilitar as inspeções e a aplicação efetiva. A nível da UE, o valor do trabalho não declarado vertido na economia formal estima-se em 40 a 120 milhões de EUR por ano. Os benefícios associados podem ascender a 8 a 25 milhões de EUR anuais em aumentos das receitas fiscais e 4 a 24 milhões de EUR anuais em reduções de pagamentos da segurança social. Poderá também haver um aumento de cerca de 46 a 185 milhões de EUR por ano em receitas fiscais, na medida em que os trabalhadores ocasionais poderão procurar emprego adicional. Entre as vantagens não quantificadas podem incluir-se o aumento da produtividade, o reforço da adaptabilidade da mão-de-obra, uma maior mobilidade, tanto no interior dos mercados de trabalho nacionais como no território da UE, e uma coesão social acrescida. A melhoria do acesso às vias de recurso poderá vir a melhorar a coerência da aplicação do quadro jurídico. São de esperar alguns custos pontuais pouco significativos associados à transposição e à aplicação, já que os quadros jurídicos dos Estados-Membros terão de ser adaptados.

- **Adequação e simplificação da regulamentação**

Atendendo a que se trata de uma revisão de um ato legislativo, a Comissão considerou oportunidades de simplificar e reduzir os encargos. A análise revelou que os custos

decorrentes da diretiva são modestos e não foram apresentadas provas de que seria possível concretizar os mesmos objetivos com a mesma eficácia e menores custos. Não obstante, há margem para clarificar e aumentar a transparência e a previsibilidade legal dos contratos de trabalho. A clarificação do âmbito da diretiva favorecerá uma melhor compreensão e previsibilidade do quadro regulamentar. Acresce que foram incluídos na diretiva elementos concretos que contribuem para a simplificação. Tendo em conta os limitados dados disponíveis, estes elementos não foram quantificados, mas são explicados na exposição dos motivos. No que respeita ao estabelecimento de novas obrigações, foi previsto um regime mais flexível para as PME nos casos em que um trabalhador solicita a transição para outra forma de emprego e serão criados modelos para as declarações escritas e para divulgar aos empregadores, em formato acessível, as informações sobre as leis ou disposições nacionais e convenções coletivas pertinentes, de modo a reduzir os encargos que lhes são impostos. Com base na avaliação de impacto, estas medidas de atenuação de efeitos indesejáveis podem diminuir os custos de produção das declarações escritas em 30 a 40%.

- **Direitos fundamentais**

Os objetivos da presente proposta estão em conformidade com a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, em especial o direito consagrado no artigo 31.º que estabelece que «Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas».

4. INCIDÊNCIA ORÇAMENTAL

A proposta não requer recursos suplementares do orçamento da União Europeia.

5. OUTROS ELEMENTOS

- **Disposições em matéria de acompanhamento, avaliação e comunicação de informações**

Os Estados-Membros têm de transpor a diretiva no prazo de dois anos após a sua adoção, devendo comunicar à Comissão as medidas nacionais de transposição através da base de dados MNE. Em conformidade com o artigo 153.º, n.º 3, do TFUE, podem confiar aos parceiros sociais a transposição por via de convenções coletivas.

Para avaliar a eficácia em termos da consecução dos objetivos gerais e específicos da iniciativa, a Comissão identificou indicadores de progresso para acompanhar a execução²⁴. Estes indicadores serão regularmente monitorizados pela Comissão e servirão de base à avaliação e a elaboração de relatórios sobre o impacto da diretiva oito anos após a sua entrada em vigor.

²⁴ Os indicadores escolhidos são derivados sobretudo de fontes de dados comparativas (Eurostat, OCDE), mas nos casos onde não haja indicadores, as informações podem ser obtidas a partir de dados nacionais. A lista de indicadores pode ser consultada na avaliação de impacto.

- **Explicação pormenorizada das disposições específicas da proposta**

Capítulo I - Disposições gerais

Artigo 1.º Objeto e âmbito

O n.º 3 autoriza os Estados-Membros a não aplicar as disposições da diretiva às relações de trabalho com duração inferior ou igual a 8 horas por mês. Esta derrogação substitui as atuais possibilidades de exclusão do âmbito de aplicação pessoal do artigo 1.º da Diretiva 91/533/CEE (relação de trabalho cuja duração não exceda um mês e/ou cuja duração de trabalho semanal não exceda 8 horas, ou com um carácter ocasional e/ou especial), que, de acordo com a avaliação REFIT, foram aplicadas de forma incoerente e excluem um número cada vez mais significativo de trabalhadores²⁵. O n.º 4 prevê que, se as horas de trabalho não forem previamente determinadas, por exemplo no caso do trabalho ocasional, esta derrogação não é aplicável porque a duração do trabalho não é conhecida.

No n.º 5, a definição de empregador constante do artigo 2.º é complementada por uma clarificação de que as funções do empregador para efeitos da aplicação da diretiva proposta podem ser assumidas por mais do que uma entidade. Por exemplo, no caso de um trabalhador temporário, os requisitos de informação previstos no artigo 3.º podem ser cumpridos em parte pela agência de trabalho temporário e, em parte, pela empresa utilizadora. A fim de evitar encargos desproporcionados para os agregados familiares, os Estados-Membros podem não aplicar a pessoas singulares que empregam trabalhadores domésticos a possibilidade de solicitar a transição para uma nova forma de trabalho e o direito à formação obrigatória gratuita, bem como o benefício de presunções favoráveis em caso de omissão de informações.

A Diretiva 2009/13/CE que aplica o Acordo dos parceiros sociais relativo à Convenção sobre o Trabalho Marítimo, 2006, e que altera a Diretiva 1999/63/CE, e a Diretiva (UE) 2017/159 que aplica o Acordo dos parceiros sociais relativo à aplicação da Convenção sobre o Trabalho no Setor das Pescas incluem disposições específicas em matéria de contratos do trabalho dos marítimos e dos pescadores. Por conseguinte, o n.º 7 do artigo 1.º esclarece que o capítulo II da diretiva proposta será aplicável sem prejuízo destas diretivas.

Artigo 2.º — Definições

Este artigo estabelece os critérios para determinar o estatuto de trabalhador para efeitos da diretiva proposta. Os critérios baseiam-se na jurisprudência do Tribunal de Justiça, tal como decorre do processo C-66/85 *Lawrie-Blum* e recentemente reiterada no processo C-216/15 *Ruhrlandklinik*. A especificação desses critérios é necessária tendo em conta que os resultados da avaliação REFIT evidenciaram variações no âmbito de aplicação da Diretiva Declaração Escrita nos Estados-Membros em função dos conceitos de «trabalhador assalariado», «relação de trabalho» e «contrato de trabalho»²⁶, correndo-se o risco de excluir um número cada vez maior de trabalhadores em formas atípicas de emprego, tais como os trabalhadores domésticos, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores por

²⁵ SWD(2017) 205 final, p. 25.

²⁶ SWD(2017) 205 final, p. 21, p. 25 e nota de rodapé 50.

cheque-serviço e os trabalhadores de plataformas. A diretiva proposta será aplicável a esses trabalhadores, desde que cumpram os critérios acima definidos²⁷.

Capítulo II — Informações sobre a relação de trabalho

Artigo 3.º - Obrigação de informação

Esta disposição atualiza os requisitos mínimos de informação estabelecidos no artigo 2.º da Diretiva Declaração Escrita, tendo em conta os resultados da avaliação REFIT²⁸ e os contributos dos parceiros sociais, mediante a introdução de novos elementos relativos

- à duração e às condições do período experimental [artigo 3.º, n.º 2, alínea f)];
- ao direito a formação [artigo 3.º, n.º 2, alínea g)];
- às horas extraordinárias e à sua remuneração, à luz do acórdão do TJUE no processo C-350/99 *Lange*, que determina que estas informações fazem parte dos «elementos essenciais da relação de trabalho» sobre o qual o trabalhador deve ser informado na declaração escrita [artigo 3.º, n.º 2, alínea k)];
- às informações essenciais sobre a determinação de horários de trabalho variáveis, a fim de ter em conta a prevalência cada vez mais importante destes tipos de organização do trabalho, como o trabalho ocasional, os contratos sem especificação do horário de trabalho ou o trabalho na economia colaborativa [artigo 3.º, n.º 2, alínea l)];
- à informação sobre o(s) sistema(s) de segurança social que recebe(m) contribuições [artigo 3.º, n.º 2, alínea n)].

Além disso, os requisitos de informação relativa ao local de trabalho [artigo 3.º, n.º 2, alínea b)] foram atualizados para permitir formas como o trabalho a partir de plataformas em linha, em que o local de trabalho não é determinado pelo empregador, e foi incluído o procedimento de cessação do contrato [artigo 3.º, n.º 2, alínea i)].

Artigo 4.º — Prazo e meios de informação

O n.º 1 substitui o atual prazo máximo de dois meses para a entrega de uma declaração escrita estabelecido no artigo 3.º da Diretiva 91/533/CEE pelo primeiro dia da relação de trabalho, de acordo com o princípio 7 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais acima referido. Estabelece igualmente que a declaração poderá ser enviada por via eletrónica.

A fim de reduzir os encargos para os empregadores e, em conformidade com a recomendação da avaliação REFIT²⁹, os n.ºs 2 e 3 obrigam os Estados-Membros a elaborar modelos normalizados para a declaração escrita e a disponibilizar, em formato acessível, informações sobre as legislações nacionais ou as disposições e convenções coletivas pertinentes.

Artigo 5.º — Alteração de elementos da relação de trabalho

Esta disposição atualiza o artigo 5.º «Alteração de elementos do contrato ou da relação de trabalho» da Diretiva 91/533/CEE no sentido de exigir que todas as alterações às condições de

²⁷ Ver igualmente a Comunicação da Comissão intitulada «Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa» (COM(2016) 356 final), secção 2.4.

²⁸ SWD(2017) 205 final, p. 24.

²⁹ SWD(2017) 205 final, p. 29.

trabalho notificadas no âmbito do artigo 3.º ou às informações prestadas nos termos do artigo 6.º da diretiva proposta devem ser transmitidas, o mais tardar, no dia em que produzem efeitos, e não no prazo de dois meses estabelecido na diretiva atual.

Artigo 6.º — Informações complementares para trabalhadores destacados ou expatriados

Esta disposição atualiza o artigo 4.º «Trabalhadores expatriados» da Diretiva 91/533/CEE, com vista a introduzir as disposições relevantes das Diretivas 96/71/CE relativa aos trabalhadores destacados e da respetiva Diretiva de execução 2014/67/UE. A fim de limitar os encargos para os empregadores, as obrigações previstas neste artigo só se aplicam se a duração do período de trabalho no estrangeiro for superior a quatro semanas consecutivas, salvo disposição explícita em contrário imposta pelos Estados-Membros. As informações prestadas antes de o trabalhador ser enviado para o estrangeiro pela primeira vez podem abranger vários trabalhos agrupados e ser subsequentemente alteradas em caso de mudanças.

Capítulo III — Requisitos mínimos relativos às condições de trabalho

Artigo 7.º — Duração máxima do período experimental

Esta disposição estabelece uma duração máxima de seis meses para qualquer período experimental, a menos que um período mais longo se justifique pela natureza do trabalho, como seja uma posição de chefia, ou pelo interesse do trabalhador, por exemplo em caso de prorrogação após doença prolongada.

Esta disposição reflete o Princípio 5d) do Pilar Europeu dos Direitos Sociais: «5d): Qualquer período experimental deve ter uma duração razoável.»

Artigo 8.º — Emprego em paralelo

Este artigo prevê que nenhum empregador pode impedir um trabalhador de exercer outro emprego (as chamadas cláusulas de exclusividade ou incompatibilidade), salvo se tal se justificar por razões legítimas como a proteção de segredos comerciais ou a prevenção de conflitos de interesses.

Artigo 9.º — Previsibilidade mínima do trabalho

Este artigo prevê que, quando um trabalhador tiver um horário de trabalho variável em que é empregador e não o trabalhador a determinar a calendarização dos trabalhos a prestar:

a) o empregador deve informar os trabalhadores dos períodos de horas e dias nos quais podem ser chamados a trabalhar. Esta disposição permitirá aos trabalhadores utilizar o tempo não abrangido por esse período de referência para exercer outra atividade profissional, frequentar ações de educação ou cumprir obrigações de cuidados. Os trabalhadores podem aceitar trabalhar fora do período de referência, mas não podem ser obrigados a fazê-lo, e não devem ser penalizados caso o recusem (ver artigo 16.º).

b) os trabalhadores não podem ser obrigados a trabalhar se não forem notificados pelo empregador com um pré-aviso razoável definido antecipadamente na declaração escrita. Podem decidir fazê-lo, mas não devem ser penalizados caso o recusem (ver artigo 16.º). O que é considerado um pré-aviso razoável pode variar entre setores.

Estas disposições não se aplicam nos casos em que o empregador atribui um trabalho, mas o trabalhador tem liberdade de determinar o horário em que o presta.

Artigo 10.º — Transição para outra forma de emprego

Este artigo estabelece que os trabalhadores terão a possibilidade de solicitar, nos casos em que houver disponibilidade para tal, a transição para uma forma de emprego mais segura e previsível, por exemplo, no caso de trabalhadores que pretendem transitar para uma relação de trabalho a tempo inteiro ou uma relação de trabalho com a garantia de mais horas pagas ou ainda um horário de trabalho menos variável. Os empregadores são obrigados a responder por escrito.

O prazo de resposta é de três meses para as pessoas singulares, as micro, pequenas e médias empresas, e de um mês para empresas de maiores dimensões, reduzindo-se assim o ónus para as empresas mais pequenas que podem não ter o mesmo acesso a serviços específicos de gestão de recursos humanos. Além disso, a resposta a pedidos subsequentes por parte do mesmo trabalhador a um empregador que seja uma pessoa singular ou uma micro, pequena ou média empresa pode ser feita oralmente, caso os motivos que justificaram a resposta original não se alterem.

Esta disposição reflete o Princípio 5a) do Pilar Europeu dos Direitos Sociais: «Deve ser promovida a transição para formas de emprego sujeitas a contrato sem termo.»

Artigo 11.º — Formação

Esta disposição estabelece que os empregadores devem fornecer gratuitamente aos trabalhadores, para o exercício das suas funções, as formações a que estiverem obrigados por força do direito da União, de legislação nacional ou de convenções coletivas.

Capítulo IV — Convenções coletivas

Artigo 12.º — Convenções coletivas

Esta disposição permite alterações às normas mínimas previstas nos artigos 7.º a 11.º (i.e. direitos materiais, mas não o pacote de informações) por meio de convenções coletivas celebradas entre os parceiros sociais ao abrigo de legislação ou prática nacionais. O nível global de proteção dos trabalhadores não deve ser inferior ao previsto nos artigos 7.º a 11.º considerados em conjunto.

Capítulo V: Disposições horizontais

Artigo 13.º - Cumprimento

Esta disposição, juntamente com os artigos 16.º a 18.º, segue a mesma abordagem que a adotada pelo legislador na Diretiva 2006/54/CE, na Diretiva 2000/43/CE e na Diretiva 2000/78/CE.

O artigo 13.º obriga os Estados-Membros a garantir a efetivação das alterações necessárias a acordos individuais ou convenções coletivas, a regulamentos internos das empresas e a quaisquer outras disposições, por forma a alinhá-los com as disposições da diretiva proposta. Esta obrigação não diz respeito a alterações às normas mínimas estabelecidas nos artigos 7.º a 11.º, em conformidade com o disposto no artigo 12.º.

Artigo 14.º — Presunção jurídica e mecanismo de resolução rápida

Com base em boas práticas existentes nos Estados-Membros, este artigo prevê duas vias de recurso alternativas em caso de não comunicação de parte ou da totalidade da informação prevista no artigo 3.º:

- o uso de presunções favoráveis proporcionais à informação em falta, incluindo, pelo menos, a presunção de uma relação de trabalho sem termo se não for fornecida qualquer informação sobre a duração dessa mesma relação, a presunção de um emprego a tempo inteiro se não fornecida qualquer informação sobre as horas pagas garantidas, e a presunção de ausência de período experimental se não for fornecida qualquer informação nesse sentido; ou
- a possibilidade de acesso a um procedimento administrativo nos termos do qual uma autoridade competente (que pode ser um organismo já existente, como, por exemplo, as inspeções de trabalho ou um órgão jurisdicional) tem poderes para estabelecer os factos, obrigar o empregador a fornecer a informação em falta e impor coimas caso tal não se verifique.

Esta disposição vem colmatar as insuficiências dos atuais mecanismos identificadas na avaliação REFIT, que concluiu que os sistemas de recurso baseados em pedidos de indemnização são menos eficazes do que os que assentam noutros tipos de sanções como o pagamento de montantes fixos³⁰.

A fim de evitar os encargos decorrentes de vias formais de recurso em situações em que a incorreção ou a falta de informações pode facilmente ser remediada, qualquer omissão de informação deve ser primeiramente notificada ao empregador, que dispõe de um prazo de 15 dias para fornecer as informações em falta.

Artigo 15.º — Direito de recurso

Esta disposição estabelece que os Estados-Membros devem assegurar que os sistemas jurídicos nacionais facultam acesso a procedimentos de resolução de litígios eficazes e imparciais, bem como um direito de recurso e, se for caso disso, indemnização em caso de violação dos direitos estabelecidos ao abrigo da diretiva proposta. Esta disposição reflete o Princípio 7) do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

Artigo 16.º — Proteção contra formas de tratamento ou consequências desfavoráveis

Esta disposição obriga os Estados-Membros a prover os trabalhadores que denunciam casos de violação das disposições adotadas em aplicação da presente diretiva de proteção judicial adequada contra eventuais formas de tratamento ou consequências desfavoráveis por parte do empregador.

Artigo 17.º — Proteção contra o despedimento e ónus da prova

Se um trabalhador considerar que foi despedido ou sujeito a penalização equivalente (como seja, no caso dos trabalhadores ocasionais, o empregador deixar de lhes atribuir trabalho) pelo facto de aplicar ou usufruir dos direitos estabelecidos na diretiva, e possa provar factos que

³⁰ SWD(2017) 205 final, p. 26.

fundamentem esta afirmação, esta disposição impõe ao empregador o ónus de provar que o despedimento ou o alegado tratamento penalizador teve por base outras razões objetivas.

Artigo 18.º Sanções

Esta disposição obriga os Estados-Membros a prever sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas em caso de incumprimento das obrigações decorrentes da diretiva, e velar por que as mesmas sejam aplicadas.

Capítulo VI - Disposições finais

Artigo 19.º — Disposições mais favoráveis

Trata-se de uma disposição habitual que permite aos Estados-Membros proporcionar um nível de proteção mais elevado do que o garantido pela diretiva proposta, e impede a sua utilização para baixar as normas em vigor nos mesmos domínios.

Artigo 20.º — Execução

Esta disposição fixa o prazo máximo de que os Estados-Membros dispõem para transpor a diretiva para o direito nacional e comunicar à Comissão os textos correspondentes. Este período é fixado em dois anos a contar da data de entrada em vigor. Além disso, sublinha que, nos termos do artigo 153.º, n.º 3, do TFUE, os Estados-Membros podem confiar a execução da presente diretiva aos parceiros sociais, caso estes o solicitem, desde que tomem todas as medidas necessárias para, em qualquer altura, garantirem os resultados pretendidos pela presente diretiva.

Artigo 21.º - Disposições transitórias

Este artigo prevê a transição entre a Diretiva 91/533/CEE e a entrada em vigor da diretiva proposta.

Artigo 22.º Relatório da Comissão

Trata-se de uma disposição habitual que obriga a Comissão a apresentar um relatório ao legislador sobre a aplicação da diretiva, incluindo uma avaliação da eventual necessidade de a rever e atualizar.

Artigo 23.º Revogação

Esta disposição determina a data em que a Diretiva 91/533/CEE é revogada, especificando que todas as remissões para a diretiva revogada devem entender-se como sendo feitas para a nova diretiva.

Artigo 24.º — Entrada em vigor e artigo 25.º — Destinatários

Trata-se de disposições habituais que estipulam que a diretiva entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial e tem como destinatários os Estados-Membros.

Proposta de

DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia

O PARLAMENTO EUROPEU E CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 153.º, n.º 1, alínea b), e n.º 2, alínea b),

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 Europeu¹,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões²,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário,

Considerando o seguinte:

- (1) A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece, no seu artigo 31.º, que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas, a uma limitação da duração máxima do tempo de trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.
- (2) O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado em Gotemburgo em 17 de novembro de 2017, prevê, no seu Princípio 7, que, no início da relação de trabalho, os trabalhadores têm o direito de ser informados por escrito sobre os seus direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho, incluindo durante o período experimental, bem como o direito de acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial e, em caso de despedimento sem justa causa, direito de recurso, acompanhado de uma indemnização adequada. O Princípio n.º 5 prevê que, independentemente do tipo e da duração da relação de trabalho, os trabalhadores têm direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, acesso à proteção social e formação, que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente através da proibição da utilização abusiva de contratos atípicos, que qualquer período experimental deve ter uma duração razoável e que a transição para formas de emprego abertas deve ser promovida.
- (3) Desde a aprovação da Diretiva 91/533/CEE³, os mercados de trabalho sofreram profundas alterações em virtude da evolução demográfica e da digitalização, resultando na criação de novas formas de emprego que favoreceram a criação de

¹ JO C [...], [...], p. [...].

² JO C [...], [...], p. [...].

³ 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).

postos de trabalho e o crescimento. Muitas vezes, as novas formas de emprego não são tão regulares ou estáveis como as relações de trabalho tradicionais e induzem menor previsibilidade para os trabalhadores em causa, criando incertezas quanto aos direitos aplicáveis e à cobertura da proteção social. Neste contexto evolutivo, existe, pois, uma necessidade acrescida de os trabalhadores serem plenamente informados sobre os aspetos essenciais das condições de trabalho, o que deverá ocorrer por escrito e em tempo útil. A fim de adequadamente enquadrar o desenvolvimento de novas formas de emprego, aos trabalhadores da União deve também ser concedido um conjunto de direitos mínimos que visem promover a segurança e a previsibilidade nas relações de trabalho, assegurando simultaneamente uma maior convergência ascendente entre os Estados-Membros e preservando a adaptabilidade do mercado de trabalho.

- (4) Nos termos da Diretiva 91/533/CEE, a maioria dos trabalhadores na União tem o direito de receber, por escrito, informações sobre as suas condições de trabalho. No entanto, esta diretiva não abrange todos os trabalhadores da União. Além disso, as novas formas de emprego criadas em resultado da evolução do mercado de trabalho desde 1991 apresentam lacunas em matéria de proteção.
- (5) Por conseguinte, devem ser estabelecidos a nível da União requisitos mínimos relativos à informação sobre os elementos essenciais da relação de trabalho e as condições de trabalho, que se apliquem a todos os trabalhadores a fim de lhes garantir um grau adequado de transparência e previsibilidade nestas áreas.
- (6) A Comissão procedeu a uma consulta dos parceiros sociais em duas fases sobre a melhoria do âmbito de aplicação e eficácia da Diretiva 91/533/CEE, bem como o alargamento dos seus objetivos para incluir novos direitos aos trabalhadores, em conformidade com o artigo 154.º do Tratado. Esta consulta não resultou em qualquer acordo entre os parceiros sociais no sentido de encetar negociações sobre estas matérias. No entanto, tal como confirmado pelos resultados das consultas públicas realizadas com o intuito de conhecer as opiniões das diferentes partes interessadas e dos cidadãos, é importante tomar medidas a nível da União neste domínio, através da modernização e da adaptação do atual quadro jurídico.
- (7) A fim de garantir a eficácia dos direitos previstos pelo direito da União, há que atualizar o âmbito de aplicação pessoal da Diretiva 91/533/CEE. Na sua jurisprudência, o Tribunal de Justiça da União Europeia estabeleceu critérios para determinar o estatuto de um trabalhador⁴ que se afiguram adequados para determinar o âmbito de aplicação pessoal da presente diretiva. A definição de «trabalhador» constante do artigo 2.º, n.º 1, assenta nesses critérios, que asseguram uma aplicação uniforme do âmbito de aplicação pessoal da diretiva, deixando às autoridades e aos tribunais nacionais a sua aplicação a situações específicas. Desde que preencham esses critérios, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores por cheque-serviço e os trabalhadores de plataformas, os estagiários e os aprendizes podem ser abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva.
- (8) Tendo em conta o número crescente de trabalhadores excluídos do âmbito de aplicação da Diretiva 91/533/CEE em virtude das derrogações aplicadas pelos

⁴ Acórdãos do Tribunal de Justiça de 3 de julho de 1986, *Deborah Lawrie-Blum*, processo 66/85; 14 de outubro de 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, Processo C-428/09; 9 de julho de 2015, *Balkaya*, C-229/14; 4 de dezembro de 2014, *FNV Kunsten*, C-413/13; 17 de novembro de 2016, *Ruhrlandklinik*, C-216/15.

Estados-Membros nos termos do seu artigo 1.º, é necessário substituir essas derrogações pela possibilidade de os Estados-Membros não aplicarem as disposições da diretiva a uma relação de trabalho igual ou inferior a 8 horas num período total de referência de um mês. Essa derrogação não afeta a definição de trabalhador, prevista no artigo 2.º, n.º 1.

- (9) Devido à imprevisibilidade do trabalho ocasional, nomeadamente os contratos sem especificação do horário de trabalho, a derrogação de 8 horas por mês não pode ser utilizada para as relações de trabalho em que não é determinado o volume garantido de trabalho remunerado antes do início da atividade.
- (10) Várias pessoas singulares ou coletivas podem, na prática, assumir as funções e as responsabilidades de empregador. Os Estados-Membros devem continuar a gozar da liberdade de determinar mais precisamente que pessoa ou pessoas são consideradas total ou parcialmente responsáveis pelo cumprimento das obrigações impostas aos empregadores pela presente diretiva, desde que todas sejam cumpridas. Os Estados-Membros deverão também poder decidir que algumas ou a totalidade destas obrigações devem ser atribuídas a uma pessoa singular ou coletiva que não seja parte na relação de trabalho. Os Estados-Membros devem poder estabelecer regras específicas para excluir as pessoas singulares que sejam empregadores de trabalhadores domésticos das obrigações de considerar e atender um pedido de transição para uma outra forma de emprego, prestar formação obrigatória e gratuita e assegurar a cobertura do mecanismo de recurso com base em presunções favoráveis em caso de informações em falta na declaração escrita.
- (11) A Diretiva 91/533/CEE introduziu uma lista mínima de elementos essenciais que devem ser fornecidos, por escrito, aos trabalhadores. É necessário adaptar essa lista a fim de ter em conta a evolução do mercado, nomeadamente a emergência de formas atípicas de emprego.
- (12) As informações sobre o tempo de trabalho devem ser coerentes com as disposições da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho⁵ e incluir informação sobre períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal e duração das férias remuneradas.
- (13) As informações sobre a remuneração devem incluir todos os elementos que a compõem, incluindo contribuições pecuniárias ou em espécie, direta ou indiretamente recebidas pelo trabalhador em razão do seu trabalho. A disponibilização dessas informações não deve obstar à liberdade de os empregadores incluírem elementos de remuneração suplementares, tais como pagamentos de carácter extraordinário. O facto de os elementos de remuneração devidos por força de lei ou convenção coletiva não terem sido incluídos nessa informação não constitui um motivo para não os fornecer aos trabalhadores.
- (14) Se não for possível indicar um horário fixo devido à natureza do trabalho a prestar, os trabalhadores devem conhecer as modalidades em que será estabelecido o seu horário de trabalho, incluindo as faixas horárias em que podem ser chamados a trabalhar e a antecedência mínima com que devem ser notificados.
- (15) As informações sobre os sistemas de segurança social devem incluir, sempre que for relevante, prestações de doença, maternidade e equivalente, parental e paternidade,

⁵ Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de novembro de 2003 relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

velhice, invalidez, sobrevivência, desemprego, reforma antecipada ou prestações familiares. As informações sobre a proteção social assegurada pelo empregador devem, incluir, sempre que for relevante, a cobertura de regimes complementares de reforma na aceção da Diretiva 98/49/CE do Conselho⁶ e da Diretiva 2014/50/UE do Parlamento Europeu e do Conselho⁷.

- (16) No início da relação de trabalho, os trabalhadores têm o direito de ser informados sobre os seus direitos e obrigações dela decorrentes. As informações relevantes devem, pois, ser-lhes facultadas, o mais tardar, no primeiro dia de entrada ao serviço.
- (17) A fim de ajudar os empregadores a fornecer informação em tempo útil, os Estados-Membros devem assegurar a disponibilidade de modelos a nível nacional que incluam informações relevantes e suficientemente exaustivas sobre o quadro jurídico aplicável. Estes modelos podem também ser elaborados a nível setorial ou local, por parte das autoridades nacionais e dos parceiros sociais.
- (18) Os trabalhadores destacados ou expatriados devem receber informações complementares específicas à sua situação. Na eventualidade de trabalhos sucessivos em vários Estados-Membros ou países terceiros, como é o caso dos transportes rodoviários internacionais, as informações relativas a cada trabalho devem ser agrupadas antes de o trabalhador partir para o estrangeiro pela primeira vez e subsequentemente alteradas em caso de mudanças. Caso sejam considerados trabalhadores destacados ao abrigo da Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho⁸, devem também ser informados do sítio Web elaborado pelo Estado-Membro de acolhimento onde podem encontrar as informações pertinentes sobre as condições de trabalho aplicáveis à sua situação. Salvo determinação em contrário dos Estados-Membros, essas obrigações são aplicáveis se a duração do período de trabalho no estrangeiro for superior a quatro semanas consecutivas.
- (19) Os períodos experimentais permitem aos empregadores assegurar-se de que os trabalhadores se adequam ao posto de trabalho para o qual foram contratados, ao mesmo tempo que os acompanham e lhes facultam formação. Esses períodos podem estar associados a uma proteção inferior contra o despedimento. Qualquer entrada no mercado de trabalho ou transição para um novo posto não deve ser sinónimo de insegurança prolongada. Tal como estabelecido no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, os períodos experimentais devem, por conseguinte, ter uma duração razoável. Um número significativo de Estados-Membros estabeleceu uma duração máxima do período experimental entre três e seis meses, que deve ser considerada razoável. Os períodos experimentais poderão exceder os seis meses quando tal se justifica pela natureza do trabalho, como sejam cargos de gestão, e quando é do interesse do trabalhador, como em casos de doença prolongada ou no contexto de medidas específicas que promovem o emprego permanente, em especial para jovens trabalhadores.

⁶ Diretiva 98/49/CE do Conselho, de 29 de junho de 1998, relativa à salvaguarda dos direitos a pensão complementar dos trabalhadores assalariados e não assalariados que se deslocam no interior da Comunidade (JO L 209 de 25.7.1998, p. 46).

⁷ Diretiva 2014/50/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, relativa aos requisitos mínimos para uma maior mobilidade dos trabalhadores entre os Estados-Membros, mediante a melhoria da aquisição e manutenção dos direitos a pensão complementar (JO L 128 de 30.4.2014, p. 1).

⁸ 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).

- (20) Os empregadores não podem proibir os trabalhadores de aceitarem um emprego junto de outros empregadores, fora do tempo que estão ao seu serviço, dentro dos limites estabelecidos na Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho⁹. As cláusulas de incompatibilidade, entendidas como a proibição de trabalhar para categorias específicas de empregadores, podem justificar-se por razões objetivas, como a proteção dos segredos comerciais ou a necessidade de evitar conflitos de interesses.
- (21) Os trabalhadores cujo horário de trabalho tem um caráter variável devem beneficiar de um mínimo de previsibilidade quando esse horário é sobretudo determinado pelo empregador, quer diretamente — por exemplo, através da atribuição de trabalho — ou indiretamente — por exemplo, exigindo que o trabalhador responda a pedidos de clientes.
- (22) As horas e os dias de referência, entendidos como faixas horárias durante as quais o empregador pode solicitar a prestação de um trabalho, devem ser estabelecidos por escrito no início da relação de trabalho.
- (23) Um período mínimo razoável de pré-aviso, entendido como o período entre o momento em que o trabalhador é informado de um novo trabalho e o momento em que este efetivamente começa, constitui outro elemento necessário da previsibilidade das relações de trabalho nas quais o horário de trabalho é variável ou sobretudo determinado pelo empregador. O período de pré-aviso pode variar em função das necessidades dos setores, assegurando simultaneamente uma proteção adequada dos trabalhadores. Esta disposição aplica-se sem prejuízo da Diretiva 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁰.
- (24) Os trabalhadores devem ter a possibilidade de recusar um trabalho que deva ser prestado fora das horas e dos dias de referência ou que não tenha sido notificado no prazo de pré-aviso mínimo, sem sofrer penalizações por essa recusa. Deverão também ter a possibilidade de aceitar o trabalho, se assim o desejarem.
- (25) Nos casos em que os empregadores tenham a possibilidade de propor contratos de trabalho a tempo inteiro ou sem termo a trabalhadores em formas atípicas de emprego, há que promover a transição para formas de emprego mais estáveis. Deve ser garantida aos trabalhadores a possibilidade de solicitarem, nos casos em que houver disponibilidade para tal, a transição para uma forma de emprego mais previsível e segura e de receberem uma resposta do empregador, por escrito, que tenha em conta as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores.
- (26) Nos casos em que os empregadores sejam obrigados, por força de lei ou de convenções coletivas, a assegurar formação aos trabalhadores para realizar o trabalho para o qual foram contratados, é importante garantir que essa formação é ministrada em pé de igualdade, incluindo para os trabalhadores em formas atípicas de emprego. Os custos dessa formação não devem ficar a cargo do trabalhador, nem retidos ou deduzidos da sua remuneração.

⁹ Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de novembro de 2003 relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

¹⁰ Diretiva 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades móveis de transporte rodoviário (JO L 80 de 23.3.2002, p. 35).

- (27) Os parceiros sociais podem considerar que, em determinados setores ou situações, se justifica a aplicação de disposições diferentes das normas mínimas estabelecidas no Capítulo III da presente diretiva. Por conseguinte, os Estados-Membros devem poder autorizar os parceiros sociais a celebrar convenções coletivas que alterem as disposições constantes desse capítulo, desde que o nível global de proteção dos trabalhadores não seja reduzido.
- (28) A consulta sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais evidenciou a necessidade de reforçar a aplicação da legislação laboral da União para assegurar a sua eficácia. No que se refere à Diretiva 91/533/CEE, a avaliação REFIT¹¹ confirmou que o reforço dos mecanismos de controlo do cumprimento poderia traduzir-se numa melhoria da sua eficácia. Demonstrou ainda que os sistemas de recurso assentes unicamente em pedidos de indemnização são menos eficazes do que os sistemas que preveem igualmente a imposição de sanções (tais como o pagamento de montantes fixos ou a perda de licenças) aos empregadores que não fornecerem declarações escritas. Revelou igualmente que os trabalhadores raramente procuram obter reparação durante a relação laboral, o que compromete o objetivo da declaração escrita de assegurar que os trabalhadores são informados dos elementos essenciais da sua relação de trabalho. É, pois, necessário introduzir disposições de execução que assegurem o uso de presunções favoráveis quando a informação sobre a relação de trabalho não for fornecida, ou a um procedimento administrativo nos termos do qual o empregador pode ser obrigado a fornecer as informações em falta, sendo alvo de sanções quando não o fizer. Esta via de recurso deve ser sujeita a um procedimento pelo qual o empregador é notificado da falta de informações e dispõe de um prazo de 15 dias para fornecer informações exaustivas e corretas.
- (29) Desde a adoção da Diretiva 91/533/CEE, foi criado um vasto sistema de disposições de execução relativamente ao acervo social da União, nomeadamente nos domínios da luta contra a discriminação e a igualdade de oportunidades, cujos elementos devem aplicar-se à presente diretiva, de modo a garantir que os trabalhadores têm acesso a mecanismos eficazes e imparciais de resolução de litígios e a vias de recurso, acompanhados de indemnizações adequadas, o que reflete o Princípio 7 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.
- (30) Mais especificamente, e tendo em conta o carácter fundamental do direito a uma proteção jurídica eficaz, os trabalhadores devem continuar a beneficiar dessa proteção mesmo após o termo da relação de trabalho que deu azo à alegada violação dos direitos do trabalhador ao abrigo da presente diretiva.
- (31) A execução eficaz da presente diretiva exige uma proteção judicial e administrativa adequada contra qualquer forma de tratamento desfavorável em reação a uma tentativa de exercício dos direitos nela consagrados, ou a uma queixa junto do empregador ou processo judicial ou administrativo no sentido de fazer respeitar as disposições da presente diretiva.
- (32) Os trabalhadores que exercem os direitos previstos na presente diretiva devem beneficiar de proteção contra o despedimento ou penalizações equivalentes (como seja, no caso dos trabalhadores ocasionais, o facto de o empregador deixar de lhes atribuir trabalho) ou preparativos para um eventual despedimento, em razão de terem procurado exercer esses direitos. Quando considerarem que foram despedidos ou alvo de penalizações equivalentes por esse motivo, os trabalhadores e as autoridades

¹¹ SWD(2017) 205 final, p. 26.

competentes devem poder exigir ao empregador que justifique devidamente esse despedimento ou medida de efeito equivalente.

- (33) O ónus de provar que não existiu despedimento ou penalização equivalente motivado pelo facto de os trabalhadores terem exercido os seus direitos previstos na presente diretiva deve recair sobre os empregadores quando os trabalhadores apresentarem, perante um tribunal ou outra autoridade competente, factos dos quais se possa presumir que foram despedidos, ou foram sujeitos a medidas de efeito equivalente, por esse motivo.
- (34) Deverão ser estabelecidas pelos Estados-Membros sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas, a aplicar em caso de incumprimento das obrigações decorrentes da presente diretiva.
- (35) Atendendo a que os objetivos da presente diretiva não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros e podem, portanto, devido à necessidade de estabelecer requisitos mínimos comuns, ser mais bem alcançados ao nível da União, pode esta adotar medidas em conformidade com o princípio da subsidiariedade previsto no artigo 5.º do Tratado da União Europeia. De acordo com o princípio da proporcionalidade, estabelecido no mesmo artigo, a presente diretiva não vai além do que é necessário para alcançar esses objetivos.
- (36) A presente diretiva fixa requisitos mínimos, deixando aos Estados-Membros a prerrogativa de introduzir ou manter disposições mais favoráveis. Os direitos adquiridos ao abrigo do quadro jurídico em vigor devem continuar a ser aplicáveis, salvo disposições mais favoráveis que sejam introduzidas pela presente diretiva. A aplicação da presente diretiva não poderá ser utilizada para reduzir os direitos previstos na legislação nacional ou da UE vigente neste domínio nem poderá constituir um motivo válido para diminuir o nível geral de proteção proporcionado aos trabalhadores no domínio abrangido pela presente diretiva.
- (37) Ao dar execução à presente diretiva, os Estados-Membros devem evitar impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento das pequenas e médias empresas. Os Estados-Membros são, por conseguinte, convidados a avaliar o impacto do seu ato de transposição para as PME, a fim de garantir que não sejam afetadas de forma desproporcionada, dedicando especial atenção às microempresas e aos encargos administrativos, e a publicar os resultados dessas avaliações.
- (38) Os Estados-Membros podem confiar a execução da presente diretiva aos parceiros sociais, caso estes o solicitem em conjunto, desde que tomem todas as medidas necessárias para, em qualquer altura, garantirem os resultados pretendidos pela presente diretiva.
- (39) Tendo em conta as alterações substanciais introduzidas pela presente diretiva ao nível dos objetivos, âmbito de aplicação e conteúdo, não é oportuno alterar a Diretiva 91/533/CEE. Por conseguinte, a Diretiva 91/533/CEE deve ser revogada.
- (40) Em conformidade com a Declaração Política Conjunta, de 28 de setembro de 2011, dos Estados-Membros e da Comissão sobre os documentos explicativos¹², os Estados-Membros assumiram o compromisso de, nos casos em que tal se justifique, fazer acompanhar a notificação das suas medidas de transposição de um ou mais

¹² JO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

documentos que expliquem a relação entre os componentes de uma diretiva e as partes correspondentes dos instrumentos nacionais de transposição. Em relação à presente diretiva, o legislador considera que a transmissão de tais documentos se justifica,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

Capítulo I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1. A presente diretiva tem por objetivo global melhorar as condições de trabalho, ao promover um emprego mais seguro e previsível, garantindo simultaneamente a adaptabilidade do mercado de trabalho.
2. A presente diretiva estabelece direitos mínimos aplicáveis a todos os trabalhadores na União.
3. Os Estados-Membros podem decidir não aplicar as obrigações decorrentes da presente diretiva aos trabalhadores que tenham uma relação de trabalho inferior ou igual a 8 horas num período de referência de um mês. O tempo de trabalho prestado junto de todos os empregadores que fazem parte ou pertencem à mesma empresa, grupo ou entidade deve ser considerado para efeitos do cálculo deste período de 8 horas.
4. O disposto no n.º 3 não é aplicável a uma relação de trabalho em que não é determinado qualquer volume garantido de trabalho remunerado antes do início da atividade.
5. Os Estados-Membros podem determinar que pessoas são responsáveis pelo cumprimento das obrigações dos empregadores estabelecidas na presente diretiva, desde que todas essas obrigações sejam cumpridas. Podem igualmente decidir que a totalidade ou parte dessas obrigações deve ser atribuída a uma pessoa singular ou coletiva que não seja parte na relação de trabalho. O disposto no presente número não prejudica a Diretiva 2008/104/CE.
6. Os Estados-Membros podem decidir não aplicar as obrigações previstas nos artigos 10.º e 11.º e no artigo 14.º, alínea a), às pessoas singulares que fazem parte do agregado familiar onde decorre a prestação de trabalho.
7. O capítulo II da presente diretiva aplica-se aos marítimos e aos pescadores, sem prejuízo do disposto na Diretiva 2009/13/CE do Conselho e na Diretiva (UE) 2017/159 do Conselho, respetivamente.

Artigo 2.º

Definições

1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

- (a) «Trabalhador», qualquer pessoa singular que, durante um determinado período de tempo, presta serviços por conta e sob a direção de outra pessoa, mediante remuneração;
 - (b) «Empregador», uma ou mais pessoas singulares ou coletivas que são direta ou indiretamente parte numa relação de trabalho com um trabalhador;
 - (c) «Relação de trabalho», a relação de trabalho entre trabalhadores e empregadores, como definidos acima;
 - (d) «Horário de trabalho», o calendário que determina as horas e os dias em que se inicia e termina a prestação de trabalho;
 - (e) «Dias e horas de referência», as faixas horárias em dias determinados em que a prestação de trabalho pode ter lugar a pedido do empregador.
2. Para efeitos da presente diretiva, os termos «microempresa», «pequena empresa» e «média empresa» devem entender-se na aceção da Recomendação da Comissão de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas¹³ ou de qualquer ato subsequente que substitua essa recomendação.

Capítulo II

Informação sobre a relação de trabalho

Artigo 3.º

Obrigação de informação

1. Os Estados-Membros devem impor aos empregadores a obrigação de informar os trabalhadores sobre os elementos essenciais da relação de trabalho.
2. A informação a que se refere o n.º 1 deve incluir:
 - (a) A identidade das partes na relação de trabalho;
 - (b) O local de trabalho; na ausência de local de trabalho fixo ou predominante, o princípio de que o trabalhador desenvolve a sua atividade em vários locais ou pode determinar o seu local de trabalho, bem como a sede ou, eventualmente, o domicílio do empregador;
 - (c) i) o título, grau, natureza ou categoria do posto de trabalho que o trabalhador ocupa; ou
ii) a caracterização ou descrição sumárias do trabalho;
 - (d) A data de início da relação de trabalho;
 - (e) Caso se trate de uma relação de trabalho temporária, a data do termo ou a duração previsível da relação de trabalho;
 - (f) A duração e as condições do período experimental, se for caso disso;
 - (g) Qualquer direito a formação garantido pelo empregador;

¹³ JO L 124/36 de 20.5.2003.

- (h) O período de férias remuneradas a que o trabalhador tem direito ou, caso não seja possível dispor dessa indicação no momento da prestação da informação, as regras de atribuição e de determinação dessas férias;
 - (i) O procedimento, incluindo o período de pré-aviso a observar pelo empregador e pelo trabalhador, em caso de cessação da relação de trabalho ou, caso não seja possível indicar o período de pré-aviso no momento da prestação da informação, o método para a sua determinação;
 - (j) O montante de base inicial, quaisquer outros elementos constitutivos, a periodicidade e o método de pagamento da remuneração a que o trabalhador tem direito;
 - (k) Se o horário de trabalho for totalmente ou em grande parte invariável, a duração do trabalho diário ou semanal do trabalhador e eventuais disposições relativas a horas extraordinárias e respetiva remuneração;
 - (l) Se o horário de trabalho for totalmente ou em grande parte variável, o princípio de que o horário de trabalho é variável, o número garantido de horas pagas, a remuneração do trabalho prestado para além do número de horas garantidas e, se o horário de trabalho for totalmente ou em grande parte determinado pela entidade patronal:
 - i) o número de dias e horas de referência que o trabalhador pode ser obrigado a prestar;
 - ii) a antecedência mínima com que o trabalhador deve ser informado antes de iniciar um trabalho específico;
 - (m) A menção das convenções coletivas que regem as condições de trabalho do trabalhador; caso se trate de convenções coletivas celebradas fora da empresa por órgãos ou instituições paritárias particulares, a menção do órgão competente ou da instituição paritária competente no seio do qual/da qual foram celebradas;
 - (n) A instituição ou instituições de segurança social que recebe(m) as contribuições sociais inerentes à relação de trabalho e a proteção de segurança social assegurada pelo empregador.
3. A informação sobre os elementos a que se referem as alíneas f) a k) e n) do n.º 2 pode, se for caso disso, decorrer de uma referência às disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias ou às convenções coletivas que regem as matérias aí referidas.

Artigo 4.º

Prazos e meios de informação

1. As informações referidas no artigo 3.º, n.º 2, devem ser facultadas individualmente ao trabalhador sob a forma de um documento, o mais tardar no primeiro dia da relação de trabalho. O documento em questão pode ser facultado e transmitido por via eletrónica desde que seja facilmente acessível ao trabalhador e possa ser guardado e impresso.

2. Os Estados-Membros devem elaborar modelos para o documento referido no n.º 1 e colocá-los à disposição dos trabalhadores e dos empregadores, nomeadamente num sítio Web oficial único a nível nacional, e por outros meios adequados.
3. Os Estados-Membros devem garantir que as informações sobre as disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias ou as convenções coletivas que constituem o quadro jurídico aplicável que devem ser comunicadas pelos empregadores são disponibilizadas gratuitamente, de forma clara, transparente e exaustiva e de modo a que estejam facilmente acessíveis à distância e por via eletrónica, nomeadamente nos portais em linha existentes para os cidadãos e as empresas da União.

Artigo 5.º

Alteração da relação de trabalho

Os Estados-Membros devem garantir que qualquer alteração aos elementos da relação de trabalho a que se refere o artigo 3.º, n.º 2, e às informações complementares aos trabalhadores destacados ou expatriados nos termos do artigo 6.º seja notificada pelo empregador ao trabalhador sob a forma de um documento o mais rapidamente possível e, o mais tardar, no dia em que começa a produzir efeitos.

Artigo 6.º

Informações complementares para trabalhadores destacados ou expatriados

1. Os Estados-Membros devem garantir que, sempre que um trabalhador tiver de trabalhar num Estado-Membro que não o Estado-Membro onde trabalha habitualmente ou num país terceiro, o documento referido no artigo 4.º, n.º 1, deve ser facultado antes da sua partida e incluir, pelo menos, as seguintes informações adicionais:
 - (a) O país ou países onde o trabalho deve ser prestado e a sua duração;
 - (b) A moeda em que será paga a remuneração;
 - (c) Se aplicável, as prestações pecuniárias ou em espécie decorrentes do trabalho prestado que incluem, no caso de trabalhadores destacados abrangidos pela Diretiva 96/71/CE, eventuais subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, alojamento e alimentação;
 - (d) Se aplicável, as condições de uma eventual repatriação.
2. Os Estados-Membros devem garantir que, se o trabalhador for enviado para o estrangeiro num regime de destacamento abrangido pela Diretiva 96/71/CE, deve, além disso, ser notificado do seguinte:
 - (a) A remuneração a que tem direito nos termos da legislação aplicável do Estado-Membro de acolhimento;
 - (b) A ligação para o(s) sítio(s) web nacional(is) oficial(is) criado(s) pelo(s) Estado(s)-Membro(s) de acolhimento, em conformidade com o artigo 5.º, n.º 2, da Diretiva 2014/67/UE.

3. A informação sobre os elementos constantes do n.º 1, alínea b) e do n.º 2), alínea a), pode, eventualmente, assumir a forma de referência às disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias, ou às convenções coletivas que regem as matérias aí referidas.
4. Salvo determinação em contrário dos Estados-Membros, os n.ºs 1 e 2 não se aplicam se a duração de cada período de trabalho prestado fora do Estado-Membro onde esse trabalhador exerce habitualmente a sua atividade for de quatro semanas consecutivas ou menos.

Capítulo III

Requisitos mínimos relativos às condições de trabalho

Artigo 7.º

Duração máxima do período experimental

1. Os Estados-Membros devem garantir que, nos casos em que uma relação de trabalho esteja sujeita a um período experimental, este período não excede seis meses, incluindo eventuais prorrogações.
2. Os Estados-Membros podem prever períodos experimentais mais longos, nos casos em que tal se justifique pela natureza do trabalho ou seja do interesse do trabalhador.

Artigo 8.º

Emprego em paralelo

1. Os Estados-Membros devem garantir que um empregador não proíbe os trabalhadores de aceitarem um emprego junto de outros empregadores, fora do horário de trabalho estabelecido com o primeiro.
2. Contudo, os empregadores podem estabelecer condições de incompatibilidade quando tais restrições se justifiquem por razões legítimas, como a proteção de segredos comerciais ou a necessidade de evitar conflitos de interesses.

Artigo 9.º

Previsibilidade mínima do trabalho

Os Estados-Membros devem garantir que, se o horário de trabalho do trabalhador for totalmente ou em grande parte variável e totalmente ou em grande parte determinado pelo empregador, o trabalhador só pode ser obrigado pelo empregador a trabalhar:

- (a) se a prestação de trabalho ocorrer durante os dias e horas de referência pré-estabelecidos por escrito no início da relação de trabalho, em conformidade com o artigo 3.º, n.º 2, alínea I), subalínea i), e
- (b) se o trabalhador for informado com antecedência razoável pelo empregador da atribuição de um trabalho específico, em conformidade com o artigo 3.º, n.º 2, alínea I), subalínea ii).

Artigo 10.º

Transição para outra forma de emprego

1. Os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores com, pelo menos, seis meses de antiguidade junto do mesmo empregador podem solicitar, nos casos em que houver disponibilidade para tal, a transição para uma forma de emprego com condições de trabalho mais previsíveis e seguras.
2. O empregador deve responder, por escrito, no prazo de um mês após a apresentação do pedido. Em relação às pessoas singulares que agem na qualidade de empregadores e às micro, pequenas ou médias empresas, os Estados-Membros podem prever uma extensão desse prazo por um máximo de três meses e autorizar que a resposta a um pedido semelhante apresentado posteriormente pelo mesmo trabalhador se faça por via oral, se a justificação da resposta no que diz respeito à situação do trabalhador permanecer inalterada.

Artigo 11.º

Formação

Os Estados-Membros devem garantir que, nos casos em que os empregadores sejam obrigados pela legislação da União, pela legislação nacional ou por convenções coletivas relevantes a facultar formação aos trabalhadores para o desempenho das funções para as quais foram contratados, essa formação deve ser disponibilizada sem custos para o trabalhador.

Capítulo IV

Convenções coletivas

Artigo 12.º

Convenções coletivas

Os Estados-Membros podem autorizar os parceiros sociais a celebrar, em conformidade com a legislação ou a prática nacional, convenções coletivas que, dentro do respeito dos princípios da proteção geral dos trabalhadores, estabeleçam disposições relativas às condições de trabalho diferentes das referidas nos artigos 7.º a 11.º.

Capítulo V

Disposições horizontais

Artigo 13.º

Cumprimento

Os Estados-Membros devem tomar todas as medidas necessárias para que eventuais disposições contrárias à presente diretiva em acordos individuais ou coletivos, regulamentos

internos das empresas ou quaisquer outras disposições sejam declaradas nulas e sem efeito, ou alteradas a fim de as tornar conformes com as disposições da presente diretiva.

Artigo 14.º

Presunção legal e mecanismo de resolução rápida

Os Estados-Membros devem garantir que, quando um trabalhador não tiver recebido em tempo útil a totalidade ou parte dos documentos referidos no artigo 4.º, n.º 1, no artigo 5.º e no artigo 6.º, e o empregador não tiver corrigido esta omissão no prazo de 15 dias a contar da sua notificação, aplica-se um dos seguintes sistemas:

- (a) O trabalhador deve beneficiar de presunções favoráveis definidas pelo Estado-Membro. Caso as informações fornecidas não incluam as referidas nas alíneas e), f), k) ou l), do artigo 3.º, n.º 2, as presunções favoráveis devem incluir uma presunção de que o trabalhador tem uma relação de trabalho sem termo, não existe período experimental e o trabalhador ocupa um posto a tempo inteiro, respetivamente. Os empregadores devem ter a possibilidade de ilidir as presunções; ou
- (b) O trabalhador deve ter a possibilidade de, em tempo útil, apresentar queixa junto de uma autoridade competente. Se a autoridade competente considerar que a queixa é justificada, deve instar o(s) empregador(es) em causa a prestar as informações em falta. Se o empregador não prestar as informações em falta no prazo de 15 dias a contar da receção da notificação para cumprir, a autoridade competente deve estar habilitada a impor uma sanção administrativa, mesmo que a relação de trabalho tenha cessado. Os empregadores devem ter a possibilidade de interpor recurso administrativo contra a decisão que impõe a sanção. Os Estados-Membros podem designar organismos existentes para agirem enquanto autoridades competentes.

Artigo 15.º

Direito de recurso

Os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores, incluindo aqueles cuja relação de trabalho tenha cessado, tenham acesso a mecanismos eficazes e imparciais de resolução de litígios e direito a vias de recurso, incluindo indemnizações adequadas, em caso de violação dos direitos decorrentes da presente diretiva.

Artigo 16.º

Proteção contra formas de tratamento ou consequências desfavoráveis

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proteger os trabalhadores, incluindo os que exercem funções de representação dos trabalhadores, contra qualquer tratamento desfavorável por parte do empregador ou consequências adversas decorrentes de uma queixa junto do empregador ou de eventuais ações judiciais no sentido de fazer respeitar os direitos previstos na presente diretiva.

Artigo 17.º

Proteção contra o despedimento e ónus da prova

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento ou medida equivalente, bem como qualquer ação preparatória de despedimento de trabalhadores, pelo facto de estes terem exercido os direitos que a presente diretiva lhes confere.
2. Os trabalhadores que considerem ter sido despedidos ou sujeitos a medidas de efeito equivalente por terem exercido os direitos que a presente diretiva lhes confere podem exigir ao empregador que apresente motivos devidamente substanciados para esse despedimento ou medida equivalente. O empregador deve apresentar essa justificação por escrito.
3. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que, quando os trabalhadores a que se refere o n.º 2 apresentarem, perante um tribunal ou outra autoridade competente, factos dos quais se possa presumir que existiu um tal despedimento ou medida equivalente, incumbe à parte demandada provar que o despedimento teve por base outros motivos que não os referidos no n.º 1.
4. O n.º 3 não obsta a que os Estados-Membros imponham um regime probatório mais favorável à parte demandante.
5. Os Estados-Membros podem não aplicar o disposto no n.º 3 nas ações em que a averiguação dos factos incumbe ao tribunal ou à instância competente.
6. O n.º 3 não é aplicável aos processos penais, salvo disposição em contrário dos Estados-Membros.

Artigo 18.º

Sanções

Os Estados-Membros devem prever regras no que respeita às sanções aplicáveis em caso de infração às disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva ou às disposições relevantes já em vigor relativamente aos direitos abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. Os Estados-Membros devem tomar todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação das sanções. As sanções devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas. Podem assumir a forma de uma coima. Podem também incluir o pagamento de uma indemnização.

Capítulo VI

Disposições finais

Artigo 19.º

Disposições mais favoráveis

1. A presente diretiva não constitui um fundamento válido para reduzir o nível geral de proteção já concedido aos trabalhadores nos Estados-Membros.

2. A presente diretiva não prejudica a faculdade de os Estados-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou favorecerem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas mais favoráveis aos trabalhadores.
3. A presente diretiva é aplicável sem prejuízo de quaisquer outros direitos conferidos aos trabalhadores por outros atos jurídicos da União.

Artigo 20.º

Execução

1. Os Estados-Membros devem adotar as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva [entrada em vigor + 2 anos], ou garantir que, até essa data, os parceiros sociais instituem, por via de um acordo, as disposições necessárias, devendo os Estados-Membros tomar todas as medidas necessárias para disporem, em qualquer momento, da possibilidade de garantir os resultados impostos pela presente diretiva.

Do facto informam imediatamente a Comissão.

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

Artigo 21.º

Disposições transitórias

Os direitos e as obrigações estabelecidos na presente diretiva aplicam-se às relações de trabalho existentes a partir de [data de entrada em vigor +2 anos]. Contudo, os empregadores só devem disponibilizar ou completar os documentos referidos no artigo 4.º, n.º 1, no artigo 5.º no artigo 6.º, a pedido de um trabalhador. A ausência de um tal pedido não deve ter por efeito a exclusão dos trabalhadores dos direitos mínimos estabelecidos nos termos da presente diretiva.

Artigo 22.º

Reexame pela Comissão

Até [data de entrada em vigor +8 anos], a Comissão, em consulta com os Estados-Membros e os parceiros sociais ao nível da União, e tendo em conta o impacto nas pequenas e médias empresas, procederá ao reexame da aplicação da presente diretiva, com vista a propor, se for o caso, as alterações necessárias.

Artigo 23.º

Revogação

A Diretiva 91/533/CEE é revogada com efeitos a partir de [data de entrada em vigor +2 anos]. As remissões para a diretiva revogada devem entender-se como sendo feitas para a presente diretiva.

Artigo 24.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 25.º

Destinatários

Os Estados-Membros são os destinatários da presente diretiva.

Feito em Bruxelas, em

Pelo Parlamento Europeu

Pelo Conselho