



Bruxelas, 14 de junho de 2018
(OR. en)

10054/18

**Dossiê interinstitucional:
2017/0355 (COD)**

**SOC 405
EMPL 327
DIGIT 130
CODEC 1055**

RELATÓRIO

de:	Comité de Representantes Permanentes
para:	Conselho
n.º doc. ant.:	9830/18
n.º doc. Com.:	16018/17 + ADD1-ADD 2 - COM(2017) 797 final
Assunto:	Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia – Orientação geral

I. INTRODUÇÃO

Em 21 de dezembro de 2017, a Comissão apresentou uma proposta de diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, que revê e revoga a Diretiva 91/533/CEE relativa ao direito de o trabalhador ser notificado por escrito dos aspetos essenciais da relação de trabalho ("Diretiva Declaração Escrita"). A proposta prevê obrigações revistas de informar os trabalhadores sobre os aspetos essenciais da sua relação de trabalho e define um conjunto de direitos mínimos dos trabalhadores, tendo em vista responder aos desafios trazidos pela evolução ocorrida no mundo do trabalho desde 1991. As alterações e os novos elementos da proposta devem ser encarados no contexto da crescente flexibilização do mercado de trabalho, em particular o aumento da proporção de formas de emprego não normalizadas. A iniciativa faz parte das ações empreendidas pela Comissão no seguimento da proclamação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

A base jurídica, a saber, o artigo 153.º, n.º 2, alínea b), em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alínea b), do TFUE, requer que o Conselho delibere por maioria qualificada, de acordo com o processo legislativo ordinário.

O Parlamento Europeu ainda não deu parecer em primeira leitura.

O Comité Económico e Social adotou o seu parecer na sessão plenária de 23 de maio de 2018.

O Comité das Regiões ainda não emitiu o seu parecer.

II. DEBATES DURANTE A PRESIDÊNCIA BÚLGARA

Os debates sobre a proposta no Grupo das Questões Sociais começaram pela análise da correspondente Avaliação de Impacto (AI). As respostas dos Estados-Membros ao questionário distribuído encontram-se analisadas e resumidas no documento 9412/18 ADD1.

A Presidência orientou os debates com vista a clarificar o texto e a dar resposta às principais preocupações das delegações. Os intensos trabalhos centraram-se na procura de soluções de compromisso para atender às várias preocupações manifestadas pelas delegações, a fim de conseguir um equilíbrio adequado no texto.

Principais pontos debatidos a nível do Grupo das Questões Sociais

1. Derrogação para as relações de trabalho de duração inferior a um certo número de horas

A Comissão propôs que os Estados-Membros tenham a possibilidade de não aplicar as obrigações previstas na proposta aos trabalhadores que tenham uma relação de trabalho inferior ou igual a 8 horas por mês. Várias delegações indicaram que o período era demasiado curto. Algumas delegações prefeririam também um período de referência contado em semanas.

A Presidência propôs que se aumentasse o número de horas trabalhadas para cinco horas por semana, em média, num período de referência de quatro semanas.

2. Isenção para certos trabalhadores do serviço público

Muitas delegações referiram as especificidades de algumas profissões do setor público, tendo salientado que, em muitos casos, como no das forças armadas, polícia, juízes, magistrados do Ministério Público, investigadores e outras autoridades de aplicação da lei, os regimes específicos aplicados a nível nacional não seriam conformes com as disposições contidas na proposta. Frisaram também que os funcionários públicos já beneficiam de um regime muito protetor, pelo que não representam a população-alvo do capítulo III.

A Presidência propôs que se dê aos Estados-Membros a possibilidade de excluir, com base em razões objetivas, determinadas categorias de trabalhadores do serviço público das obrigações previstas no capítulo III atendendo às especificidades das suas profissões.

3. Imprevisibilidade do trabalho

A Comissão propôs que se introduzam diferentes tipos de obrigações de informação (artigo 3.º, n.º 2, alínea l)) e salvaguardas (artigo 9.º) se "*o horário de trabalho do trabalhador for totalmente ou em grande parte variável*".

A Presidência substituiu esta noção pela de "*regime de trabalho em grande parte ou totalmente imprevisível*". Tendo considerado esta formulação mais clara, a maioria das delegações pôde apoiá-la.

4. Prazos para fornecer as informações

A Comissão propôs que todas as informações essenciais sobre a relação de trabalho sejam obrigatoriamente fornecidas no primeiro dia de trabalho. Várias delegações apoiaram a proposta da Comissão, mas outro grupo de delegações preferiria um prazo mais longo, até dois meses, como é atualmente o caso.

A Presidência propôs uma abordagem em duas fases: um primeiro prazo de uma semana para as informações mais essenciais, e um segundo prazo de um mês para as informações restantes. Esta abordagem foi apoiada pela maioria das delegações.

5. Presunções legais

Para os casos em que o trabalhador não receba atempadamente as informações por escrito exigidas, a Comissão propôs que os Estados-Membros prevejam um conjunto de presunções favoráveis ao trabalhador ou incumbam uma autoridade competente de tratar as queixas.

A Presidência tentou clarificar esta disposição, tendo proposto um texto de compromisso que dá aos Estados-Membros uma maior margem de manobra quanto às modalidades de implementação, sem impor um procedimento em particular.

Na última reunião do Grupo das Questões Sociais, em 24 de maio, os debates decorreram num espírito construtivo, tendo a maior parte das delegações apoiado o compromisso da Presidência sobre as questões acima enumeradas. De entre os outros aspetos abordados, refira-se o período experimental.

Principais pontos debatidos a nível do Coreper

1. Definição de trabalhador

A proposta inclui uma definição de "trabalhador", bem como uma definição de "empregador" e de "relação de trabalho". A proposta da Comissão define "trabalhador" de acordo com os critérios desenvolvidos pelo Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), ou seja, como "*qualquer pessoa singular que presta serviços por conta e sob a direção de outra pessoa, mediante remuneração*".

Desde o início dos debates, uma série de delegações manifestou preocupação quanto a utilizar uma definição de "trabalhador" a nível da União, tendo preferido manter uma referência à legislação nacional, como é o caso na Diretiva Declaração Escrita de 1991.

A Presidência procurou clarificar a definição no considerando e no articulado, aditando a noção de subordinação, substituindo a noção de "serviço" pela de "trabalho" e fazendo referência aos critérios desenvolvidos pelo TJUE. Atendendo a que este assunto tem um carácter mais político, a Presidência submeteu a questão ao Coreper para que este encontre uma solução.

Na reunião do Coreper de 6 de junho, várias delegações declararam preferir que a diretiva não contenha definições. A Presidência propôs a supressão das definições de "trabalhador", "empregador" e "relação de trabalho", e a manutenção da referência à jurisprudência do TJUE. No Coreper de 13 de junho, as delegações mostraram-se divididas quanto a esta questão, pelo que a Presidência decidiu remetê-la para o Conselho.

2. Exclusão dos marítimos e dos pescadores marítimos

A Comissão propôs que as obrigações relacionadas com o fornecimento de informações sobre a relação de trabalho (capítulo II da proposta) continuem a ser aplicáveis aos marítimos e aos pescadores marítimos, como é o caso na Diretiva Declaração Escrita, sem prejuízo da legislação setorial. Algumas delegações solicitaram que estes trabalhadores fossem excluídos quer da totalidade da diretiva, quer de partes dela que não consideram adaptadas ao caráter específico do setor regido pela legislação setorial.

Com o apoio de várias delegações, a Presidência introduziu uma isenção específica de algumas disposições, que pode justificar-se por razões objetivas, tais como as especificidades das relações de trabalho. A nível do Coreper, foi alcançado um compromisso mediante o alargamento da isenção específica proposta.

Questão pendente submetida ao Conselho

No último Coreper, a Presidência decidiu aditar entre parênteses retos, no artigo 1.º, n.º 2, relativamente à definição de "trabalhador", uma referência à legislação e práticas nacionais. O Coreper convida o Conselho a decidir se é de incluir ou não esta referência.

Reservas sobre o texto

Reserva geral de análise: AT, BE, CZ, DE, DK, ES, HR, HU, IT, MT, NL, SE, UK.

Reserva de análise parlamentar: DK e UK.

Reserva linguística: DK e SE.

Na sequência do debate do Coreper de 13 de junho, a mais recente proposta de compromisso da Presidência consta do anexo ao presente relatório. As alterações em relação à anterior proposta de compromisso da Presidência (doc. 9830/18) estão assinaladas **a negrito**.

III. CONCLUSÃO

Convida-se o Conselho (EPSCO) a resolver esta questão pendente com vista a chegar a uma orientação geral na sua reunião de 21 de junho de 2018.

2017/0355 (COD)

Proposta de

DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

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

¹ JO C de , p. .

² JO C de , p. .

- (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. Prevê também que têm 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 compensação 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 e acesso à proteção social e formação. Prevê ainda 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 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.

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).

- (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, em conformidade com o artigo 154.º do Tratado, 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 abranger novos direitos para os trabalhadores. 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) Na sua jurisprudência, o Tribunal de Justiça da União Europeia definiu os critérios para determinar o estatuto de trabalhador [...]⁴. A interpretação que o Tribunal de Justiça da União Europeia faz destes critérios deverá ser tida em conta na execução da presente diretiva. 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. Os trabalhadores por conta própria não deverão ser abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva, uma vez que não preenchem esses critérios.

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, Processo C-229/14; 4 de dezembro de 2014, FNV Kunsten, Processo C-413/13; 17 de novembro de 2016, Ruhrländklinik, Processo C-216/15.

- (7-A) (novo) Os Estados-Membros deverão ter a possibilidade de prever, quando tal se justifique por razões objetivas, que determinadas disposições da presente diretiva não sejam aplicáveis a determinadas categorias de funcionários públicos, **aos serviços públicos de emergência**, às forças armadas, às autoridades policiais, aos juízes, aos magistrados do Ministério Público, aos investigadores e a outras autoridades de aplicação da lei, atendendo à natureza específica das funções que são chamados a desempenhar ou às suas condições de emprego.
- (7-B) (novo) Os requisitos relativos ao emprego em paralelo, quando incompatíveis com o trabalho prestado a bordo de navios ou de barcos de pesca, os requisitos relativos à previsibilidade mínima do trabalho, os requisitos relativos aos trabalhadores enviados para outro Estado-Membro ou país terceiro, [...] os requisitos relativos à transição para outra forma de emprego e **o requisito relativo à prestação de informações sobre a identidade da ou das instituições de segurança social que recebem as contribuições sociais** não deverão ser aplicáveis aos marítimos nem aos pescadores marítimos, atendendo às especificidades das suas condições de emprego. Para efeitos da presente diretiva, os marítimos e os pescadores, tal como definidos, respetivamente, na Diretiva 2009/13/CE do Conselho e na Diretiva (UE) 2017/159 do Conselho, deverão ser considerados como trabalhando na União quando trabalham a bordo de navios ou de barcos de pesca, respetivamente, registados num Estado-Membro e/ou que arvoem o pavilhão de um Estado-Membro.
- (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 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 cinco horas por semana, em média, num período de referência de quatro semanas. [...]
- (9) Devido à imprevisibilidade do trabalho ocasional, nomeadamente os contratos sem especificação do horário de trabalho, a derrogação de cinco horas por semana, em média, num período de referência de quatro semanas, 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, ou outras entidades, 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.
- (10-A) 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 nos documentos que deverão ser facultados ao trabalhador no âmbito da presente diretiva.
- (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.
- (11-A) Deverá ser possível que as informações sobre o direito a formação garantido pelo empregador assumam a forma de informações de que constam o número de dias de formação por ano, se for caso disso, a que o trabalhador tem direito e/ou informações sobre a política geral de formação seguida pelo empregador.
- (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.

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).

- (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 tempo 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 informações sobre a identidade das instituições de segurança social que recebem as contribuições sociais, sobre, sempre que for relevante, prestações de doença, maternidade e equivalente, prestação de paternidade, prestações por acidente de trabalho ou doença profissional, e prestações por velhice, invalidez, sobrevivência, desemprego, reforma antecipada e familiares. As informações sobre a proteção social assegurada pelo empregador devem, incluir, sempre que for relevante, a existência de cobertura de regimes complementares de reforma na aceção da Diretiva 98/49/CE⁶ do Conselho e da Diretiva 2014/50/UE do Parlamento Europeu e do Conselho⁷.

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).

- (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 de base devem, pois, ser-lhes facultadas no prazo de uma semana a contar do primeiro dia de trabalho. As restantes informações deverão ser-lhes facultadas no prazo de um mês a contar do primeiro dia de trabalho. O primeiro dia de trabalho deverá ser entendido como o início efetivo da execução do trabalho pelo trabalhador na relação de trabalho.
- (16-A) Tendo em conta a utilização crescente de instrumentos de comunicação digital, sempre que a presente diretiva se referir a informações a prestar por escrito, tal poderá assumir uma forma eletrónica.
- (17) A fim de ajudar os empregadores a fornecer informação em tempo útil, deverá ser possível aos Estados-Membros assegurar a disponibilidade de modelos a nível nacional que incluam informações relevantes e suficientemente exaustivas sobre o quadro jurídico aplicável. Estes modelos poderão também ser elaborados a nível setorial ou local, por parte das autoridades nacionais e dos parceiros sociais.
- (18) Os trabalhadores expatriados devem receber informações complementares específicas à sua situação. Na eventualidade de trabalhos sucessivos em vários Estados-Membros ou países terceiros, deverá ser possível agrupar as informações relativas a cada trabalho 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.

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).

- (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. 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 deverão poder exceder os seis meses quando tal se justifica pela natureza do trabalho, como sejam cargos de gestão ou direção ou cargos na função pública ou quando é do interesse do trabalhador, como no contexto de medidas específicas que promovem o emprego permanente, em especial para jovens trabalhadores. Deverá igualmente ser possível prorrogar em conformidade os períodos experimentais nos casos em que o trabalhador se tenha ausentado durante o período experimental, por exemplo, devido a doença ou férias, por forma a permitir ao empregador verificar a aptidão do trabalhador para a função em causa.
- (20) Os empregadores não podem proibir os trabalhadores de aceitarem um emprego junto de outros empregadores, fora do tempo que estão ao seu serviço. Os Estados-Membros deverão poder estabelecer condições para a utilização de restrições de incompatibilidade, entendidas como restrições de trabalhar para outros empregadores por razões objetivas, como a proteção dos segredos comerciais ou a necessidade de evitar conflitos de interesses.
- (21) Os trabalhadores cujo regime de trabalho for totalmente ou em grande parte imprevisível devem beneficiar de um mínimo de previsibilidade quando o 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 com regimes de trabalho que são totalmente ou em grande parte imprevisíveis e determinados principalmente pelo empregador. O período de pré-aviso pode variar em função das necessidades do setor em causa; deverá igualmente ser possível prever que esse período pode ser reduzido em situações de emergência, assegurando simultaneamente a proteção adequada dos trabalhadores. Esta disposição aplica-se sem prejuízo da Diretiva 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho⁹.
- (24) Os trabalhadores devem ter a possibilidade de recusar um trabalho que deva ser prestado fora das horas e dos dias de referência ou caso o trabalhador 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.

⁹ 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).

- (25) Embora existam formas atípicas de emprego que facultam aos trabalhadores oportunidades para entrarem ou permanecerem no mercado de trabalho, alguns trabalhadores correm o risco de ficarem confinados num emprego imprevisível e incerto. 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, de acordo com os princípios estabelecidos no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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. Os Estados-Membros deverão poder limitar a frequência desse tipo de pedidos. A presente diretiva não deverá impedir os Estados-Membros de estabelecerem que, no caso de cargos da função pública relativamente aos quais a admissão se realize através de um concurso de admissão, tais cargos não sejam considerados disponíveis mediante simples pedido do trabalhador, e que, portanto, estão fora do âmbito do direito de solicitar condições de trabalho mais previsíveis e seguras.
- (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. Esta obrigação não abrange a formação profissional ou a formação exigida para os trabalhadores obterem, manterem ou renovarem uma qualificação profissional, enquanto a legislação da União ou nacional ou convenções coletivas não exigirem que os empregadores a facultem ao trabalhador.
- (27) A autonomia dos parceiros sociais e a sua qualidade de representantes dos trabalhadores e dos empregadores deverão ser respeitadas. Por conseguinte, os parceiros sociais deverão poder considerar que, para a consecução dos objetivos da presente diretiva, em determinados setores ou situações é mais adequado aplicar disposições diferentes de certas normas mínimas estabelecidas na presente diretiva. Por conseguinte, os Estados-Membros devem poder autorizar os parceiros sociais a manter, negociar, celebrar e aplicar convenções coletivas que diferem de certas disposições constantes da presente diretiva, 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. A avaliação da Diretiva 91/533/CEE conduzida ao abrigo do Programa para a Adequação e a Eficácia da Regulamentação da Comissão confirmou que o reforço dos mecanismos de controlo do cumprimento poderá melhorar a eficácia da legislação laboral da União. **A consulta** 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, que consiste em assegurar que os trabalhadores são informados dos elementos essenciais da 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, e/ou um procedimento administrativo nos termos do qual o empregador pode ser obrigado a fornecer as informações em falta, podendo ser alvo de sanções quando o empregador não o fizer. Tais presunções favoráveis poderão incluir uma presunção de que o trabalhador tem uma relação de trabalho sem termo certo, não existe período experimental e o trabalhador ocupa um lugar a tempo inteiro, no caso de estar em falta a informação correspondente. A via de recurso poderá ser sujeita a um procedimento pelo qual o empregador é notificado pelo trabalhador ou por terceiros, como por exemplo o representante do trabalhador ou outra entidade ou autoridade competente, da falta de informações e dispõe para fornecer informações exaustivas e corretas em tempo útil.
- (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 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, tais como um tribunal cível ou do trabalho, e a vias de recurso, o que reflete o Princípio 7 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.
- (30) Mais especificamente, e tendo em conta o caráter 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 ao 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 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. Os Estados-Membros deverão ter a possibilidade de não aplicar esta regra nos processos em que compete a um tribunal ou a outra autoridade competente investigar os factos, em especial nos sistemas em que o despedimento tem de ser previamente autorizado pela referida autoridade.
- (34) Deverão ser estabelecidas pelos Estados-Membros sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas, a aplicar em caso de incumprimento das obrigações decorrentes da presente diretiva. As sanções podem incluir sanções administrativas e financeiras, tais como coimas ou o pagamento de uma compensação, bem como outros tipos de sanções.

- (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. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva não excede o 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. Mais concretamente, não deverá servir de fundamento para a criação de contratos sem especificação do horário de trabalho ou contratos de trabalho de tipo semelhante.
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 pequenas e médias empresas, 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. De acordo com a declaração política conjunta dos Estados-Membros e da Comissão, de 28 de setembro de 2011, sobre os documentos explicativos¹⁰, os Estados-Membros assumiram o compromisso de fazer acompanhar a notificação das suas medidas de transposição, nos casos em que tal se justifique, de um ou mais documentos que expliquem a relação entre os componentes de uma diretiva e as partes correspondentes dos instrumentos nacionais de transposição. Em relação à presente diretiva, o legislador considera que a transmissão 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 **[que tenham um contrato de trabalho ou outra relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro]**.
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 cinco horas por semana, em média, num período de referência de quatro semanas. 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 desta média de cinco 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.

¹⁰ JO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

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 do Parlamento Europeu e do Conselho¹¹.
- 5-A. (novo) Os Estados-Membros podem prever, com base em critérios objetivos, que as disposições estabelecidas no capítulo III não se aplicam aos funcionários públicos, **aos serviços públicos de emergência**, às forças armadas e às autoridades policiais, juizes, magistrados do Ministério Público, investigadores e outros serviços de aplicação da lei.
6. Os Estados-Membros podem decidir não aplicar as obrigações previstas nos artigos 10.º e 11.º e no artigo 14.º, n.º 1, alínea a), às pessoas singulares que sejam empregadoras num agregado familiar onde decorre a prestação de trabalho.
7. O capítulo II da presente diretiva aplica-se aos marítimos e aos pescadores marítimos, sem prejuízo do disposto na Diretiva 2009/13/CE do Conselho¹² e na Diretiva (UE) 2017/159 do Conselho¹³, respetivamente. As obrigações estabelecidas no artigo 3.º, n.º 2, alíneas l) e n), e nos artigos 6.º, 8.º, 9.º e 10.º não se aplicam aos marítimos nem aos pescadores marítimos.

¹¹ Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário (JO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

¹² Diretiva 2009/13/CE do Conselho, de 16 de fevereiro de 2009, que aplica o Acordo celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF) relativo à Convenção do Trabalho Marítimo, 2006, e que altera a Diretiva 1999/63/CE (JO L 124 de 20.5.2009, p. 30).

¹³ Diretiva (UE) 2017/159 do Conselho, de 19 de dezembro de 2016, que aplica o Acordo relativo à aplicação da Convenção sobre o Trabalho no Setor das Pescas, de 2007, da Organização Internacional do Trabalho, celebrado em 21 de maio de 2012 entre a Confederação Geral das Cooperativas Agrícolas da União Europeia (Cogeca), a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF) e a Associação das Organizações Nacionais das Empresas de Pesca da União Europeia (Europêche) (JO L 25 de 31.1.2017, p. 12).

Artigo 2.º

Definições

1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:
 - a) [...]
 - b) [...]
 - c) [...]
 - 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;
 - f) (novo) "Regime de trabalho", o modo de organização do trabalho de acordo com um determinado regime determinado pelo empregador.**

2. [...]

Artigo 2.º-A (novo)

Todos os documentos podem ser facultados e transmitidos por via eletrónica desde que sejam facilmente acessíveis ao trabalhador e possam ser guardados e impressos.

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) O direito a formação garantido pelo empregador, se for caso disso;
 - 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 regime de trabalho for totalmente ou em grande parte previsível, a duração do trabalho diário ou semanal do trabalhador e eventuais disposições relativas a horas extraordinárias e respetiva remuneração;
 - l) Se o regime de trabalho for totalmente ou em grande parte imprevisível [...], o princípio de que o regime de trabalho é imprevisível, o número garantido de horas pagas, a remuneração do trabalho prestado para além do número de horas garantidas e:
 - 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 paritários particulares, a menção do órgão competente ou da instituição paritária competente no seio do qual/da qual foram celebradas;
 - n) A identidade da 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 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, alíneas a), b), c), d), e), f), j), k) e l) devem ser facultadas individualmente ao trabalhador sob a forma de um ou mais documentos, o mais tardar no prazo de uma semana de calendário a contar do primeiro dia de trabalho. As outras informações referidas no artigo 3.º, n.º 2, devem ser facultadas individualmente ao trabalhador sob a forma de um documento, no prazo de um mês de calendário a contar do primeiro dia de trabalho.
2. Os Estados-Membros podem elaborar modelos para o(s) documento(s) referido(s) 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 de aplicação geral 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

1. 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 expatriados para outro Estado-Membro ou país terceiro 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.

2. O documento escrito referido no n.º 1 não é aplicável a alterações que se limitem a reproduzir uma alteração das disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias, ou das convenções coletivas [...] a que se referem os documentos mencionados no artigo 4.º, n.º 1, e, sempre que for relevante, no artigo 6.º.

Artigo 6.º

Informações complementares para os trabalhadores enviados para outro Estado-Membro ou país terceiro

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(s) documento(s) referido(s) no artigo 4.º, n.º 1, deve(m) ser facultado(s) 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;
 - d) Se aplicável, as condições de uma eventual repatriação.
2. Os Estados-Membros devem garantir que um trabalhador 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;
 - a-A) Se aplicável, eventuais subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, alojamento e alimentação;

- 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 do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁴.
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, tal como definido nas legislações e/ou práticas nacionais, este período não excede seis meses.
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. Nos casos em que o trabalhador tenha estado ausente do trabalho durante o período experimental, os Estados-Membros podem prever que o período experimental seja alargado em conformidade, em função da duração da ausência.

¹⁴ Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012 relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno ("Regulamento IMI") (JO L 159 de 28.5.2014, p. 11).

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 Estados-Membros 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 regime de trabalho do trabalhador for totalmente ou em grande parte imprevisível [...], o trabalhador só pode ser obrigado pelo empregador a trabalhar:

- a) se a prestação de trabalho ocorrer durante os dias e horas de referência estabelecidos em conformidade com o artigo 3.º, n.º 2, alínea l), subalínea i), e
- b) se o trabalhador for informado com antecedência razoável pelo empregador da atribuição de um trabalho específico, estabelecido em conformidade com o artigo 3.º, n.º 2, alínea l), subalínea ii).

Os Estados-Membros podem estabelecer as modalidades para a aplicação do presente artigo, em conformidade com a legislação, as convenções coletivas e/ou as práticas nacionais.

Artigo 10.º

Transição para outra forma de emprego

1. Os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores com, pelo menos, seis meses de serviço junto do mesmo empregador e que tenham completado o seu período experimental, se for caso disso, possam solicitar, nos casos em que houver disponibilidade para tal, a transição para uma forma de emprego com condições de trabalho mais previsíveis e seguras. Os Estados-Membros podem limitar a frequência desse tipo de pedidos.
2. Os Estados-Membros devem garantir que o empregador responda 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.

Artigo 12.º

Convenções coletivas

Os Estados-Membros podem autorizar os parceiros sociais a manter, negociar, celebrar e aplicar, 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

[...]

Artigo 14.º

Presunção legal e mecanismo de resolução rápida

1. 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, ou no artigo 5.º aplica-se, pelo menos, um dos seguintes sistemas:
 - a) O trabalhador deve beneficiar de presunções favoráveis definidas pelo Estado-Membro. Os empregadores devem ter a possibilidade de ilidir as presunções; ou
 - b) O trabalhador deve ter a possibilidade de apresentar queixa junto de uma autoridade competente e receber uma reparação adequada em tempo útil e de forma eficaz.
- 2.(novo) Os Estados-Membros podem prever que o acesso aos sistemas a que se refere o n.º 1 seja subordinado à notificação do empregador e à incapacidade de o empregador fornecer as informações em falta em tempo útil.

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 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 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 a outra autoridade 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. As sanções devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas.

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 que sejam 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 medidas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva [até à data de entrada em vigor + 3 anos]. Do facto informam imediatamente a Comissão.
2. Quando os Estados-Membros adotarem as [...]medidas a que se refere o n.º 1, 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.
- 2-A. (novo) Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adotarem no domínio regulado pela presente diretiva.
3. (novo) 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.

Artigo 21.º

Disposições transitórias

Os direitos e as obrigações estabelecidos na presente diretiva aplicam-se a todas as relações de trabalho até [data de entrada em vigor + três anos]. Contudo, um empregador só deve disponibilizar ou completar os documentos referidos no artigo 4.º, n.º 1, no artigo 5.º e no artigo 6.º, a pedido de um trabalhador já contratado nessa data. A ausência de um tal pedido não deve ter por efeito a exclusão dos trabalhadores dos direitos mínimos estabelecidos nos termos dos artigos 7.º a 11.º.

Artigo 22.º

Reexame pela Comissão

Até [data de entrada em vigor + nove 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 + três 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 destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em Bruxelas, em

Pelo Parlamento Europeu

Pelo Conselho
