

Bruxelas, 7 de dezembro de 2022
(OR. en)

**Dossiê interinstitucional:
2021/0414(COD)**

**15338/1/22
REV 1**

**SOC 654
EMPL 453
MI 875
DATAPROTECT 338
CODEC 1859**

NOTA

de:	Comité de Representantes Permanentes (1. ^a Parte)
para:	Conselho
Assunto:	Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais – <i>Orientação geral</i>

I. INTRODUÇÃO

Em 9 de dezembro de 2021, a Comissão apresentou uma proposta de diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais¹. Essa proposta procura:

- 1) melhorar as condições de trabalho das pessoas que trabalham nas plataformas digitais, facilitando a correta determinação do seu estatuto profissional através de uma presunção legal ilidível (capítulo II),

¹ ST 14450/21.

- 2) melhorar a proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas digitais, melhorando a transparência, a equidade e a responsabilização na utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões (capítulo III),
- 3) melhorar a transparência do trabalho nas plataformas digitais (capítulo IV) e aplicar determinadas vias de recurso e medidas de execução (capítulo V).

Nos termos das bases jurídicas aplicáveis, ou seja, o artigo 153.º, n.º 2, alínea b), do TFUE, em combinação com o artigo 153.º, n.º 1, alínea b), e o artigo 16.º, n.º 2, do TFUE, o Conselho delibera por maioria qualificada, de acordo com o processo legislativo ordinário.

O Parlamento Europeu ainda não adotou a sua posição em primeira leitura. O calendário atual do PE prevê a aprovação do relatório do relator pela Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (EMPL) em 12 de dezembro de 2022, seguida da aprovação na sessão plenária de janeiro.

O Comité Económico e Social Europeu adotou o seu parecer na sua reunião plenária de 23 de março de 2022².

O Comité das Regiões adotou o seu parecer na sua reunião plenária de 30 de junho de 2022³.

A Autoridade Europeia para a Proteção de Dados emitiu as suas observações formais em 2 de fevereiro de 2022⁴.

² ST 11378/22.

³ ST 11328/22.

⁴ ST 5966/22.

II. DEBATES DURANTE A PRESIDÊNCIA CHECA

Os trabalhos da Presidência checa do Conselho basearam-se nos progressos realizados durante as Presidências eslovena e francesa, tal como constam do relatório intercalar apresentado ao Conselho EPSCO em junho deste ano⁵.

A Presidência checa realizou cinco reuniões do Grupo das Questões Sociais a fim de analisar a proposta. As preocupações dos Estados-Membros foram tratadas em cinco textos de compromisso sucessivos da Presidência⁶. O Coreper analisou os textos em 23 de novembro, 30 de novembro e 7 de dezembro de 2022.

Os trabalhos aturados centraram-se na procura de soluções de compromisso para ir ao encontro de várias preocupações manifestadas pelas delegações, a fim de alcançar um equilíbrio adequado no texto e de obter o apoio de uma ampla maioria dos Estados-Membros. Em termos gerais, a Presidência prosseguiu a seguinte abordagem:

- 1) Com base no trabalho realizado pela Presidência francesa sobre a dupla base jurídica, a Presidência checa definiu e clarificou a questão do âmbito de aplicação pessoal em todo o texto, fazendo a distinção entre duas categorias de pessoas. A primeira categoria diz respeito a pessoas com uma relação de trabalho, ou seja, trabalhadores das plataformas, e é regida pelo artigo 153.º, n.º 1, alínea b), e pelo artigo 153.º, n.º 2, alínea b) do TFUE. A segunda categoria, ou seja, as pessoas que trabalham nas plataformas digitais, diz respeito tanto às pessoas com uma relação de trabalho como aos trabalhadores independentes e é regida pelo artigo 16.º do TFUE.

⁵ ST 9227/1/22.

⁶ ST 11593/22, ST 13303/22, ST 13830/22, ST 14514/22 e ST 14990/22.

- 2) Plenamente consciente do papel central da presunção legal na proposta, a Presidência procurou encontrar um equilíbrio entre a resposta às preocupações dos Estados-Membros que receavam que demasiados verdadeiros trabalhadores por conta própria passassem a estar abrangidos pela presunção legal e a salvaguarda da função da presunção de facilitar a correta classificação dos falsos trabalhadores por conta própria.

As principais questões debatidas no Grupo das Questões Sociais são resumidas no documento 14514/22 e as principais questões debatidas no Coreper de 23 de novembro de 2022 constam do documento 14990/22.

III. TEXTO DE COMPROMISSO DA PRESIDÊNCIA

A Presidência está convicta de que o texto em anexo representa uma resposta equilibrada aos pedidos divergentes dos Estados-Membros e representa o centro de gravidade entre as delegações. O texto corresponde, em grande medida, ao texto apresentado como documento 14990/22 ao Coreper em 30 de novembro. Esta versão REV contém algumas alterações limitadas, que foram introduzidas após o Coreper de 7 de dezembro de 2022. Nesta versão REV, o texto novo está assinalado a ***negrito e itálico*** e as supressões estão assinaladas por [...].

As principais alterações em relação à proposta da Comissão são as seguintes:

Capítulo I: Âmbito de aplicação e objeto

Seguindo a via escolhida durante a Presidência francesa para introduzir uma distinção clara entre as duas bases jurídicas, a Presidência checa esforçou-se ainda por distinguir entre as disposições relacionadas com a melhoria das condições de trabalho dos *trabalhadores das plataformas* (com base no artigo 153.º, n.º 2, alínea b), do TFUE – condições de trabalho) e as relacionadas com a melhoria da proteção dos dados pessoais dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, ou seja, das *pessoas que trabalham nas plataformas digitais* (com base no artigo 16.º do TFUE).

A Presidência definiu de forma mais aprofundada o âmbito de aplicação da diretiva, acrescentando um critério adicional à definição de plataforma de trabalho digital para incluir apenas as plataformas que prestam os seus serviços através da utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões. O objetivo é excluir do âmbito de aplicação as empresas, na sua maioria MPME, que utilizam apenas meios eletrónicos muito básicos, como um sítio Web, para exercer a sua atividade.

A fim de dar resposta ao facto, comunicado pelas delegações, de que algumas plataformas de trabalho digitais tentam evitar a aplicação da legislação e da jurisdição nacionais recrutando pessoas que trabalham nas plataformas através de intermediários, a Presidência acrescentou uma disposição sobre os intermediários. Tendo em conta as diferentes formas de subcontratação e intermediação combinadas com a agilidade das plataformas de trabalho digitais na adaptação a um ambiente regulamentar em mutação, esta disposição obriga os Estados-Membros a assegurar o mesmo nível de proteção também no caso da intermediação, deixando ao critério dos Estados-Membros a escolha das medidas adequadas. Essas medidas podem incluir o estabelecimento de sistemas de responsabilidade conjunta, se for caso disso.

Capítulo II: Presunção legal

Em resposta ao apelo das delegações no sentido de clarificar a forma como a presunção legal e a sua ilisão funcionam, a Presidência reestruturou o Capítulo II, mantendo a maior parte do texto inicial da Comissão. O novo texto estabelece as condições materiais para a aplicação da presunção legal prevista no artigo 4.º, os aspetos processuais, incluindo a sua ilisão, no artigo 4.º-A, e as medidas de apoio a tomar pelos Estados-Membros no artigo 4.º-B.

Critérios para desencadear a presunção

Quanto às condições materiais da presunção legal, a Presidência seguiu o apelo das delegações no sentido de tornar os critérios mais claros e mais fáceis de aplicar. Por conseguinte, foram feitos pequenos ajustamentos textuais e os diferentes elementos contidos numa lista aberta do anterior critério d) do artigo 4.º foram divididos em três critérios distintos, aumentando assim o número de critérios de cinco para sete. Consequentemente, o número de critérios a preencher para desencadear a presunção foi alterado de dois para três.

Foi ainda clarificado (transferindo o texto do considerando 25 para o articulado) que a plataforma não deve ser considerada como cumprindo um critério se apenas atuar para cumprir uma obrigação legal, incluindo uma obrigação decorrente de convenções coletivas.

Aplicação da presunção e a sua ilisão

A presunção deve ser aplicada em todos os processos relevantes em que esteja em causa o estatuto profissional. É nesses processos em que se aplica a presunção legal que a ilisão deve ser possível, com base na definição de relação de trabalho no direito nacional, nas convenções coletivas e na prática em vigor, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

Embora a presunção deva ser aplicada o mais amplamente possível, a diretiva tem em conta que os tipos de processos e a definição de "trabalhador" variam consoante os ramos do direito. A presunção legal não se aplica nos processos em matéria fiscal, penal e de segurança social, salvo disposição em contrário dos Estados-Membros. Ao mesmo tempo, a diretiva não impede os Estados-Membros de alargarem os efeitos jurídicos de uma decisão de reclassificação tomada com base na aplicação da presunção a qualquer outro domínio do direito e em qualquer outro processo.

Poder discricionário das autoridades de aplicação da lei

A fim de evitar encargos administrativos desnecessários e uma sobrecarga, que impediriam as autoridades de aplicação da lei de cumprir as suas outras obrigações, as autoridades de aplicação da lei têm o poder discricionário de aplicar a presunção legal, se a dupla condição estiver preenchida, de agirem *ex officio* e de ser evidente que uma ilisão seria bem sucedida.

Efeito suspensivo

Embora os efeitos de uma decisão baseada na aplicação da presunção legal não devam ser adiados pela instauração de processos judiciais ou de recurso, a Presidência teve de ter em conta que uma disposição que excluísse um efeito suspensivo nos processos de recurso constituiria uma forte interferência no direito processual nacional e apresentaria dificuldades consideráveis na sua aplicação. Por conseguinte, o artigo 4.º-A, n.º 5, foi transformado numa cláusula facultativa.

Capítulo III: Sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões

O segundo elemento essencial da proposta é a proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas digitais, sujeitas à utilização de sistemas automatizados de monitorização ou de tomada de decisões pela plataforma de trabalho digital. Os sistemas automatizados de monitorização e os sistemas automatizados de tomada de decisões foram definidos no artigo 2.º.

Os artigos 6.º a 8.º, que estabelecem regras para a proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas digitais, foram simplificados e a sua estrutura melhorada. Para o efeito, a Presidência alterou, nomeadamente, o antigo artigo 6.º, n.º 5, e transferiu-o para o novo artigo 5.º-A. A disposição é agora mais simples e proíbe o tratamento de certos tipos de dados pessoais através da monitorização ou da tomada de decisões automatizadas. Por conseguinte, prevê um nível de proteção mais elevado do que o estabelecido no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados. Os artigos 6.º a 8.º preveem regras a aplicar em complemento do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados. Os poderes e a proteção das pessoas que asseguram a monitorização humana da monitorização ou da tomada de decisões automatizadas foram melhorados, atribuindo-lhes o direito de revogar as decisões automatizadas e protegendo-as contra um tratamento desfavorável no exercício das suas funções.

Além disso, as disposições relativas à saúde e segurança no trabalho foram transferidas do antigo artigo 7.º, n.º 2, para o novo artigo 8.º-A, que agora trata da relação desta diretiva com a Diretiva 89/391/CEE relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

A relação com o Regulamento (UE) 2019/1150 relativo aos utilizadores profissionais de serviços de mediação em linha (artigo 8.º, n.º 5,) e com a Diretiva 2002/14/CE (artigo 9.º) relativa à informação e consulta dos trabalhadores em matéria de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões foi tornada mais simples e mais clara.

Capítulo IV: Transparência do trabalho nas plataformas digitais

No capítulo sobre a transparência do trabalho nas plataformas digitais, foi clarificada a relação entre a nova obrigação de a plataforma declarar o trabalho realizado para as plataformas ao Estado-Membro onde o trabalho é realizado e as obrigações já existentes ao abrigo do direito da União. Além disso, as plataformas de trabalho digitais foram obrigadas a informar as autoridades nacionais sobre os intermediários com que trabalham.

CONCLUSÃO

Convida-se o Conselho EPSCO a definir uma orientação geral sobre o texto de compromisso constante do anexo ao presente documento e a mandar a Presidência para encetar negociações sobre o dossiê com os representantes do Parlamento Europeu.

Proposta de

DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais

(Texto relevante para efeitos do EEE)

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 153.º, n.º 2, alínea b), em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alínea b), e o artigo 16.º, n.º 2,

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 Europeu⁷,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões⁸,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário,

⁷ JO C de , p.

⁸ JO C de , p.

Considerando o seguinte:

- (1) Nos termos do artigo 3.º do Tratado da União Europeia, a União tem como objetivos, nomeadamente, promover o bem-estar dos seus povos e empenhar-se no desenvolvimento sustentável da Europa, assente numa economia social de mercado altamente competitiva, que tem como meta o pleno emprego e o progresso social.
- (2) O artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir, designada por "Carta") estabelece que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas. O artigo 27.º da Carta protege o direito dos trabalhadores à informação e à consulta na empresa. O artigo 8.º da Carta estabelece que todas as pessoas têm direito à proteção dos dados de carácter pessoal que lhes digam respeito. O artigo 16.º da Carta reconhece a liberdade de empresa.
- (3) Do mesmo modo, o quinto princípio do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado em Gotemburgo, em 17 de novembro de 2017⁹, afirma 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; deve ser garantida a flexibilidade necessária para permitir que os empregadores se adaptem rapidamente às evoluções do contexto económico, em conformidade com a legislação e com os acordos coletivos; devem ser promovidas formas inovadoras de trabalho que garantam condições de trabalho de qualidade, o empreendedorismo e o trabalho por conta própria devem ser incentivados e a mobilidade profissional deve ser facilitada; e as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente através da proibição da utilização abusiva de contratos atípicos. A Cimeira Social do Porto, realizada em maio de 2021, aprovou o plano de ação que acompanha o Pilar Social¹⁰.

⁹ Proclamação Interinstitucional sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (JO C 428 de 13.12.2017, p. 10).

¹⁰ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, "Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais", COM(2021)102 final, de 4.3.2021.

- (4) A digitalização está a mudar o mundo do trabalho, a melhorar a produtividade e a flexibilidade, mas comporta também alguns riscos para o emprego e as condições de trabalho. As tecnologias baseadas em algoritmos, incluindo os sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões, permitiram a emergência e o crescimento de plataformas de trabalho digitais.
- (5) O trabalho nas plataformas digitais é realizado por indivíduos através da infraestrutura digital das plataformas, que prestam um serviço aos seus clientes. Através dos algoritmos, as plataformas de trabalho digitais podem controlar, em menor ou maior grau — dependendo do seu modelo de negócio — a execução do trabalho, a sua remuneração e a relação entre os clientes e as pessoas que executam o trabalho. O trabalho nas plataformas digitais pode ser realizado exclusivamente em linha através de ferramentas eletrónicas ("baseado na Internet") ou de forma híbrida, combinando formas de comunicação em linha com uma atividade subsequente no mundo físico ("baseado na localização"). Muitas das plataformas de trabalho digitais existentes são entidades comerciais internacionais que desenvolvem as suas atividades e modelos de negócio em vários Estados-Membros ou além-fronteiras.

- (6) O trabalho nas plataformas digitais pode criar oportunidades para aceder mais facilmente ao mercado de trabalho, obter rendimentos adicionais através de uma atividade secundária ou beneficiar de alguma flexibilidade na organização do tempo de trabalho. Ao mesmo tempo, *o trabalho nas plataformas digitais está em rápida evolução, resultando em novos modelos de negócio e formas de emprego que, por vezes, saem dos paradigmas existentes. Encontram-se exemplos dessas novidades no domínio do direito da concorrência da União, em que a Comissão adotou orientações sobre a sua aplicação às convenções coletivas relativas às condições de trabalho dos trabalhadores independentes sem empregados. Por estas razões, é importante acompanhar este processo com salvaguardas adequadas para as pessoas que trabalham nas plataformas, independentemente da natureza da relação contratual, evitando a discriminação e promovendo novas oportunidades.* Designadamente, o trabalho nas plataformas digitais [...] pode dificultar a distinção entre "relação de trabalho" e "atividade independente", e a separação de responsabilidades entre empregadores e trabalhadores. A classificação incorreta do estatuto profissional tem consequências para as pessoas afetadas, na medida em que pode restringir o acesso aos direitos laborais existentes. Além disso, gera condições injustas de concorrência para as empresas que classificam corretamente os seus trabalhadores e tem implicações nos sistemas de relações laborais dos Estados-Membros, na sua base tributável e na cobertura e sustentabilidade dos seus sistemas de proteção social. Embora excedam o contexto do trabalho nas plataformas digitais, estes desafios são especialmente significativos e prementes na economia das plataformas.

- (7) Os processos judiciais em vários Estados-Membros revelam uma classificação incorreta persistente do estatuto profissional em certos tipos de trabalho nas plataformas digitais e que ocorre sobretudo nos setores em que as plataformas exercem um certo grau de controlo sobre a remuneração e a execução do trabalho. Embora as plataformas de trabalho digitais classifiquem frequentemente as pessoas que trabalham nas plataformas como trabalhadores por conta própria ou "contratados independentes", muitos tribunais concluíram que as plataformas exercem de facto uma direção e controlo sobre essas pessoas, integrando-as muitas vezes nas suas atividades comerciais principais e determinando unilateralmente o nível de remuneração. Por essa razão, os tribunais reclassificaram os alegados trabalhadores por conta própria como trabalhadores assalariados das plataformas.
- (8) Os sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões que utilizam algoritmos substituem cada vez mais as funções que os gestores normalmente desempenham nas empresas, como a atribuição de tarefas, a comunicação de instruções, a avaliação do trabalho realizado, a concessão de incentivos ou a imposição de sanções. As plataformas de trabalho digitais utilizam esses sistemas algorítmicos como prática normal de organização e gestão do trabalho realizado nas plataformas, através das suas infraestruturas. As pessoas que trabalham nas plataformas digitais e que estão sujeitas a essa gestão algorítmica carecem, muitas vezes, de informações sobre o funcionamento dos algoritmos, os dados pessoais utilizados e a forma como o seu comportamento afeta as decisões tomadas pelos sistemas automatizados. Os representantes dos trabalhadores e os serviços de inspeção do trabalho também não têm acesso a estas informações. As pessoas que trabalham nas plataformas também não conhecem muitas vezes os motivos das decisões tomadas ou apoiadas pelos sistemas automatizados nem têm a possibilidade de analisar essas decisões com uma pessoa de contacto ou de as contestar.
- (9) Quando as plataformas operam em vários Estados-Membros ou além-fronteiras, muitas vezes não é claro em que local é realizado o trabalho da plataforma e por quem. Além disso, as autoridades nacionais não podem aceder facilmente aos dados sobre as plataformas de trabalho digitais, incluindo o número de pessoas que trabalham nas plataformas, o seu estatuto profissional e as condições de trabalho, o que dificulta o controlo da aplicação das regras em vigor.

- (10) Atualmente, existem vários instrumentos jurídicos que estabelecem normas mínimas para as condições de trabalho e os direitos laborais em toda a União. Tal inclui, em especial, a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho¹¹ relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis, a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho¹² relativa ao tempo de trabalho, a Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho¹³ relativa ao trabalho temporário, e outros instrumentos específicos relacionados, entre outros, com a saúde e a segurança no trabalho, as trabalhadoras grávidas, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, o trabalho a termo, o trabalho a tempo parcial, o destacamento de trabalhadores.
- (11) A Recomendação 2019/C 387/01 do Conselho¹⁴, relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, recomenda aos Estados-Membros a adoção de medidas para assegurar uma cobertura formal e efetiva, a adequação e a transparência dos regimes de proteção social a todos os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria.
- (12) O Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁵ ("Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados") assegura a proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e, em especial, prevê determinados direitos e obrigações, bem como salvaguardas para o tratamento lícito, equitativo e transparente dos dados pessoais, incluindo nas decisões individuais automatizadas.

¹¹ Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (JO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

¹² 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 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).

¹⁴ Recomendação 2019/C 387/01 do Conselho, de 8 de novembro de 2019, relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria (2019/C 387/01) (JO C 387 de 15.11.2019, p. 1).

¹⁵ Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) (JO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

- (12-A) O Regulamento (UE) 2019/1150 do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁶ promove a equidade e a transparência para os "utilizadores profissionais" que recorrem aos serviços de intermediação em linha fornecidos pelos operadores das plataformas digitais. [A Comissão Europeia propôs nova legislação que estabelece regras harmonizadas para os fornecedores e os utilizadores de sistemas de inteligência artificial]¹⁷.
- (12-B) A Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia estabelece um quadro geral que define requisitos mínimos quanto ao direito à informação e à consulta dos trabalhadores nas empresas ou nos estabelecimentos da União.
- (13) Embora os atos jurídicos da União em vigor incluam certas salvaguardas gerais, os desafios suscitados pelo trabalho nas plataformas digitais exigem medidas específicas adicionais. A fim de enquadrar adequadamente, e de forma sustentável, o desenvolvimento do trabalho nas plataformas digitais, a União deverá estabelecer normas mínimas que respondam aos desafios do trabalho nas plataformas. Deverão ser introduzidas medidas que facilitem a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalhem nas plataformas na União, e a transparência do trabalho nas plataformas digitais deverá ser melhorada, inclusive em situações transfronteiriças. Além disso, as pessoas que trabalham nas plataformas deverão beneficiar de um certo número de direitos que visem promover a transparência, a equidade e a responsabilização na gestão algorítmica. Importa salvaguardar esses direitos para melhorar a segurança jurídica e procurar alcançar condições justas de concorrência entre as plataformas de trabalho digitais e os prestadores de serviços fora de linha e promover um crescimento sustentável das plataformas de trabalho digitais na União.

¹⁶ Regulamento (UE) 2019/1150 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativo à promoção da equidade e da transparência para os utilizadores profissionais de serviços de intermediação em linha (JO L 186 de 11.7.2019, p. 57).

¹⁷ [COM(2021) 206 final de 21.4.2021.]

- (14) A Comissão realizou uma consulta em duas fases junto dos parceiros sociais, em conformidade com o artigo 154.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais. Os parceiros sociais não chegaram a acordo quanto à necessidade de encetar negociações sobre estas questões. No entanto, é essencial tomar medidas a nível da União neste domínio e adaptar o atual quadro jurídico ao novo contexto do trabalho nas plataformas digitais.
- (15) Além disso, a Comissão procedeu a um amplo intercâmbio com as partes interessadas relevantes, incluindo plataformas de trabalho digitais, associações das pessoas que trabalham nas plataformas, peritos do meio académico, dos Estados-Membros e de organizações internacionais e representantes da sociedade civil.
- (15-A) A presente diretiva visa melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas e salvaguardar os dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas, regulando a utilização da gestão algorítmica no contexto do trabalho nas plataformas digitais. Ambos os objetivos estão a ser prosseguidos em simultâneo e, embora se reforcem mutuamente e estejam indissociavelmente ligados, um não é secundário em relação ao outro. No que diz respeito ao artigo 153.º, n.º 1, alínea b), do TFUE, a presente diretiva estabelece regras destinadas a apoiar a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas digitais e a melhorar a transparência do trabalho nas plataformas digitais, inclusive em situações transfronteiriças. No que diz respeito ao artigo 16.º do TFUE, a presente diretiva estabelece um quadro para melhorar a proteção das pessoas singulares que trabalham nas plataformas no que diz respeito ao tratamento dos seus dados pessoais, aumentando a transparência, a equidade e a responsabilização dos procedimentos pertinentes de gestão algorítmica no trabalho nas plataformas digitais.

- (16) A presente diretiva deverá aplicar-se às pessoas que trabalham nas plataformas na União, independentemente do seu estatuto profissional.
- (17) A presente diretiva deverá estabelecer regras obrigatórias que se apliquem a todas as plataformas de trabalho digitais, independentemente do seu local de estabelecimento e de legislação de outra forma aplicável, desde que o trabalho organizado através das plataformas seja executado na União.
- (18) A plataforma de trabalho digital difere das outras plataformas em linha pelo facto de utilizar sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões para organizar um trabalho efetuado por um indivíduo, de forma pontual ou repetida, a pedido de um cliente, que consiste num serviço prestado pela plataforma. Os sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões recolhem dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas e tomam ou apoiam decisões que afetam as condições de trabalho. A organização pela plataforma do trabalho executado por esse indivíduo deverá envolver, pelo menos, um papel significativo da plataforma na correspondência entre procura do serviço e oferta de trabalho, sendo o trabalho executado por uma pessoa que tem uma relação contratual com a plataforma e está disponível para executar uma tarefa específica, e pode incluir outras atividades como o processamento dos pagamentos. As plataformas em linha que não organizam o trabalho realizado pelas pessoas que trabalham nas plataformas, mas que apenas fornecem os meios para estabelecer a relação entre os prestadores de serviços e os utilizadores finais, por exemplo, publicitando as ofertas ou os pedidos de serviço, ou agregando e divulgando os prestadores de serviços disponíveis numa determinada zona, sem qualquer outro envolvimento, não devem ser consideradas plataformas de trabalho digitais. A definição de "plataforma de trabalho digital" não deverá incluir os prestadores de um serviço cujo principal objetivo seja explorar ou partilhar ativos, como o arrendamento de alojamento de curta duração, ou revender bens ou serviços, nem os prestadores de um serviço que organizam atividades de voluntariado. Deverá limitar-se aos prestadores de serviços relativamente aos quais a organização do trabalho efetuado pelo indivíduo, como o transporte de pessoas ou bens ou os serviços de limpeza, constitua uma componente necessária e essencial, e não menor e meramente acessória.

- (18-A) Em alguns casos, as pessoas que trabalham nas plataformas não têm uma relação contratual direta com a plataforma de trabalho digital, mas têm uma relação com um intermediário através do qual trabalham nas plataformas digitais. Esta forma de organizar o trabalho nas plataformas digitais resulta frequentemente ***numa vasta série de relações triangulares diferentes e complexas, bem como*** em responsabilidades pouco definidas entre a plataforma de trabalho digital e os intermediários no que respeita ao trabalho nas plataformas digitais. As pessoas que trabalham nas plataformas através de intermediários estão expostas aos mesmos riscos em termos de classificação incorreta do seu estatuto profissional e de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões como pessoas que trabalham diretamente para a plataforma de trabalho digital. Os Estados-Membros deverão, por conseguinte, ***fixar medidas adequadas, nomeadamente através do estabelecimento de sistemas de responsabilidade conjunta, se for caso disso, a fim de*** assegurar que, ao abrigo da presente diretiva, essas pessoas beneficiam do mesmo nível de proteção que as pessoas que trabalham nas plataformas e que têm uma relação contratual direta com a plataforma de trabalho digital.
- (19) A fim de combater o falso trabalho por conta própria no trabalho em plataformas digitais e facilitar a correta determinação do estatuto profissional, os Estados-Membros devem dispor de procedimentos adequados para prevenir e eliminar a classificação incorreta do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas digitais. Esses procedimentos devem ter como objetivo determinar a existência de uma relação de trabalho, tal como definida pela legislação nacional, por convenções coletivas ou pelas práticas nacionais, tendo em conta a jurisprudência do TJUE, e, caso essa relação de trabalho exista, assegurar a plena conformidade com o direito da União aplicável aos trabalhadores, bem como com a legislação laboral nacional e as convenções coletivas. Nos casos em que o trabalho por conta própria ou um estatuto profissional intermédio — tal como definido a nível nacional — seja o estatuto profissional correto, devem aplicar-se os direitos e obrigações decorrentes desse estatuto.

- (20) Na sua jurisprudência, o TJUE definiu critérios para determinar o estatuto de um trabalhador¹⁸. A interpretação desses critérios pelo TJUE deverá ser tida em conta na aplicação da presente diretiva. O abuso do estatuto de trabalhador por conta própria, tanto à escala nacional como em situações transfronteiriças, constitui uma forma de trabalho falsamente declarado frequentemente associada ao trabalho não declarado. A situação de falso trabalho por conta própria ocorre quando uma pessoa preenche as condições típicas de uma relação de trabalho, mas está declarada como trabalhador por conta própria. Nesta perspetiva, o TJUE deliberou¹⁹ que a qualificação de "trabalhador independente", à luz do direito nacional, não exclui que uma pessoa deva ser qualificada de "trabalhador", na aceção do direito da União, se a sua independência for meramente fictícia, ou seja, quando oculte uma relação de trabalho.

¹⁸ Acórdãos do TJUE de 3 de julho de 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; de 14 de outubro de 2010, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e outros, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; de 4 de dezembro de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; de 9 de julho de 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; de 17 de novembro de 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; de 16 de julho de 2020, UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; e despacho do TJUE de 22 de abril de 2020, B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

¹⁹ Acórdãos do Tribunal de Justiça de 13 de janeiro de 2004, Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional e Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18; de 11 de novembro de 2010, Dita Danosa/LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674, e de 4 de dezembro de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411

- (21) O princípio do primado dos factos, segundo o qual a determinação da existência de uma relação de trabalho se deverá basear principalmente nos factos relacionados com a execução efetiva do trabalho, incluindo a sua remuneração, e não na descrição da relação de trabalho pelas partes, em conformidade com a Recomendação n.º 198 sobre a Relação de Trabalho, de 2006, da Organização Internacional do Trabalho, é particularmente relevante para o trabalho nas plataformas digitais, em que as condições contratuais são frequentemente determinadas unilateralmente por uma das partes.
- (22) Sempre que a existência de uma relação de trabalho for estabelecida com base nos factos, a parte que atua na qualidade de empregador deverá ser claramente identificada e essa parte deverá cumprir todas as obrigações decorrentes do seu estatuto de empregador.
- (23) A correta determinação do estatuto profissional não deverá impedir a melhoria das condições dos verdadeiros trabalhadores por conta própria que trabalham nas plataformas. Caso uma plataforma de trabalho digital decida — numa base puramente voluntária ou de acordo com as pessoas em causa — pagar a proteção social, o seguro contra acidentes ou outras formas de seguro, medidas de formação ou prestações similares a trabalhadores por conta própria que trabalhem na plataforma, essas prestações em si mesmas não devem ser consideradas um elemento determinante indiciador da existência de uma relação de trabalho.
- (24) A direção e o controlo, ou a subordinação jurídica, constituem um elemento essencial da definição de uma relação de trabalho nos Estados-Membros e na jurisprudência do TJUE. Quando as plataformas de trabalho digitais controlam a execução do trabalho, atuam enquanto empregadores numa relação de trabalho. Por conseguinte, com base numa presunção legal, deverá considerar-se que qualquer relação contratual deste tipo constitui uma relação de trabalho entre a plataforma e a pessoa que trabalha na plataforma. Consequentemente, a plataforma de trabalho digital deverá tratar a pessoa que trabalha na plataforma como um trabalhador com todos os direitos e obrigações em conformidade com esse estatuto estabelecidos no direito nacional ou da União, nas convenções coletivas e nas práticas aplicáveis, a menos que a plataforma de trabalho digital consiga ilidir essa presunção.

- (25) Deverão ser incluídos na diretiva critérios para determinar os casos em que as plataformas de trabalho digitais controlam a execução do trabalho e em que uma pessoa que trabalha na plataforma é suscetível de ter uma relação de trabalho, para que a presunção legal se torne operacional e facilitar a aplicação dos direitos dos trabalhadores. Esses critérios deverão inspirar-se na jurisprudência nacional e da União. Os critérios deverão incluir elementos concretos que demonstrem que a plataforma de trabalho digital determina os limites superiores do nível ou da margem da remuneração, exige o respeito das regras relativas à aparência ou conduta, dá instruções sobre a forma como o trabalho deve ser executado, [...] restringe a possibilidade de escolher o horário de trabalho ou os períodos de ausência, de recusar tarefas, de recorrer a subcontratantes ou substitutos, ou impede a pessoa que trabalha na plataforma de desenvolver contactos comerciais com potenciais clientes, nomeadamente através da imposição de um certo número de condições ou de um sistema de sanções. ***Os critérios deverão também incluir elementos concretos que demonstrem que a plataforma de trabalho digital supervisiona atentamente a execução do trabalho, verificando também exaustivamente a qualidade dos resultados do trabalho das pessoas que trabalham nas plataformas. Tal inclui a avaliação ou o balanço regular do desempenho ou do progresso do trabalho, que também podem ser realizados por meios eletrónicos, como a videovigilância, o rastreio da localização, a contagem das teclas premidas, capturas de ecrã ou a utilização de outras funções em computadores ou telemóveis inteligentes. Pelo contrário, a supervisão não inclui a utilização de ferramentas eletrónicas para estabelecer a correspondência entre a pessoa que trabalha na plataforma e o destinatário do serviço, solicitar aos destinatários do serviço ou à pessoa que trabalha na plataforma que confirmem o êxito de uma tarefa a fim de libertarem o pagamento ou permitir aos clientes avaliar ou classificar o serviço, sugerindo simplesmente um itinerário para uma rota ou uma entrega, nem dá ao cliente ou à pessoa que executa o trabalho na plataforma a possibilidade de comunicar as dificuldades encontradas, em especial relacionadas com a segurança.*** Simultaneamente, os critérios não deverão abranger as situações em que as pessoas que trabalham nas plataformas são genuinamente trabalhadores por conta própria. Numa situação de verdadeiro trabalho por conta própria, os próprios trabalhadores são responsáveis perante os seus clientes pela forma como executam o trabalho e pela qualidade dos resultados. A liberdade de escolher o horário de trabalho ou os períodos de ausência, de recusar tarefas, de recorrer a subcontratantes ou substitutos ou de não estar limitado relativamente a trabalhar para terceiros deverá ser considerada uma das características do verdadeiro trabalho por conta própria.

- (25-A) Os Estados-Membros deverão, em conformidade com os respetivos sistemas jurídicos e judiciais nacionais, estabelecer um quadro de medidas de apoio para assegurar a aplicação efetiva da presunção legal. Para que a presunção seja efetiva na prática, e para desencadear a sua aplicação, deverão sempre ser cumpridos três dos critérios que indicam que as pessoas que trabalham na plataforma são suscetíveis de serem consideradas como estando numa relação de trabalho. Estes critérios têm por objetivo fornecer um conjunto de indicações facilmente compreensíveis que apontem para a provável existência de uma relação de trabalho e, assim, facilitem o acesso da pessoa que trabalha na plataforma aos direitos relevantes decorrentes da existência de uma relação de trabalho através da presunção legal.
- (25-B) Embora seja fundamental minimizar o risco de comprometer a aplicação efetiva da presunção legal, o cumprimento de um critério por uma plataforma de trabalho digital estritamente em resultado do cumprimento de requisitos ao abrigo do direito da União, do direito nacional ou de convenções coletivas, nomeadamente no que diz respeito à saúde e à segurança dos destinatários dos serviços, não deverá ser entendido como indicativo de que os critérios da presunção legal estejam preenchidos na aceção da presente diretiva.
- (25-C) A fim de assegurar o acesso ao direito da União aplicável aos trabalhadores, a presunção legal deverá aplicar-se em todos os processos administrativos ou judiciais pertinentes em que esteja em causa o estatuto profissional da pessoa que trabalha na plataforma. ***Embora a presente diretiva não imponha aos Estados-Membros qualquer obrigação de aplicar a presunção legal em processos fiscais, penais e de segurança social, nenhuma disposição da presente diretiva deverá impedir os Estados-Membros, nos termos do direito nacional, de aplicarem essa presunção nesses ou*** noutros processos administrativos ou judiciais nem de reconhecerem os resultados de processos em que a presunção tenha sido aplicada para efeitos de concessão de direitos aos trabalhadores reclassificados ao abrigo de outras áreas do direito.

(26) [...]

(27) [...]

(28) A relação entre a pessoa que trabalha nas plataformas e a plataforma de trabalho digital pode não satisfazer os requisitos de uma relação de trabalho em conformidade com a definição estabelecida pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor no respetivo Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do TJUE, apesar de os critérios indicarem que a pessoa que trabalha na plataforma é suscetível de ter uma relação de trabalho. Nos processos judiciais ou administrativos em que se aplique a presunção legal, os Estados-Membros deverão assegurar a possibilidade de ilidir a presunção legal, provando, com base na definição acima referida, que a relação em causa não constitui uma relação de trabalho. As plataformas de trabalho digitais têm uma visão completa de todos os elementos factuais que determinam a natureza jurídica da relação, em especial os algoritmos através dos quais gerem as suas operações. Por conseguinte, deverão ter o ónus da prova quando alegam que a relação contratual em causa não é uma relação de trabalho. Além disso, quando a pessoa que trabalha na plataforma, que é objeto da presunção, pretende refutar a presunção legal, a plataforma de trabalho digital deverá prestar-lhe assistência, nomeadamente disponibilizando todas as informações pertinentes na sua posse sobre a pessoa em causa. O facto de se obter a ilisão de uma presunção num processo judicial ou administrativo não deverá obstar à aplicação da presunção num processo judicial ou recurso subsequente, de acordo com o direito processual nacional.

- (28-A) Embora a presunção legal deva aplicar-se aos processos iniciados por uma pessoa que trabalha nas plataformas em que *esteja* em causa o estatuto profissional, as autoridades responsáveis pela verificação do cumprimento ou execução da legislação pertinente por iniciativa própria, como os serviços de inspeção do trabalho, deverão ter o poder discricionário de não aplicar essa presunção, se for evidente que a presunção seria ilidida com êxito. É importante dispor de um quadro nacional para reduzir os litígios e melhorar a segurança jurídica.
- (28-B) Os Estados-Membros deverão poder prever que os processos judiciais ou administrativos iniciados pelas plataformas de trabalho digitais para impugnar a decisão de uma autoridade judicial ou administrativa tomada com base na aplicação da presunção legal não tenham um efeito suspensivo sobre a decisão em causa.
- (28-C) Por razões de segurança jurídica, a presunção legal não deverá produzir efeitos jurídicos retroativos anteriores à data de transposição da presente diretiva, devendo, por conseguinte, aplicar-se apenas ao período com início nessa data, incluindo para as relações contratuais concluídas anteriormente e ainda vigentes nessa data. Por conseguinte, as reclamações relativas à eventual existência de uma relação de trabalho anterior a essa data, bem como os direitos e obrigações decorrentes da relação até essa data, devem ser apreciadas unicamente com base no direito nacional e da União anterior à presente diretiva.
- (28-D) A aplicação efetiva da presunção legal através de medidas adequadas, como a divulgação de informações ao público, orientações e a determinação de controlos e inspeções eficazes, é essencial para garantir a segurança jurídica e a transparência a todas as partes envolvidas. Essas medidas deverão evitar a reclassificação dos verdadeiros trabalhadores por conta própria e ter em conta a situação específica das empresas em fase de arranque, apoiando o potencial empreendedor e as condições propiciadoras de um crescimento sustentável das plataformas de trabalho digitais na União.

- (29) No contexto do trabalho nas plataformas digitais, as pessoas que trabalham nas plataformas estão frequentemente sujeitas a decisões tomadas através, ou com o apoio, de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões. O consentimento das pessoas que trabalham nas plataformas digitais para o tratamento de dados pessoais nem sempre é dado livremente, uma vez que as pessoas que trabalham nas plataformas não têm sistematicamente uma verdadeira liberdade de escolha ou podem recusar ou retirar o consentimento sem prejudicar a sua relação contratual, apesar de esse consentimento não ser necessário para realizar o trabalho na plataforma, e existe um desequilíbrio entre as pessoas que trabalham na plataforma e a gestão dos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões pela plataforma de trabalho digital. Embora o Regulamento (UE) 2016/679 estabeleça um quadro geral para a proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais, é necessário estabelecer regras específicas que respondam às preocupações específicas do tratamento de dados pessoais por meio de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões no contexto do trabalho nas plataformas digitais. Em particular, as plataformas de trabalho digitais não deverão tratar quaisquer dados pessoais sobre o estado emocional ou psicológico da pessoa que trabalha na plataforma, nem tratar quaisquer dados pessoais relacionados com as suas conversas privadas, e não deverão recolher quaisquer dados pessoais enquanto a pessoa que trabalha na plataforma não estiver a executar um trabalho na plataforma. Neste contexto, os termos relativos à proteção de dados pessoais na presente diretiva devem ser entendidos à luz das definições constantes do Regulamento (UE) 2016/679.
- (30) [...]
- (31) [...]

- (32) Sem afetar os direitos e obrigações decorrentes do Regulamento (UE) 2016/679, a presente diretiva prevê salvaguardas adicionais no que toca à utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões no contexto do trabalho nas plataformas digitais. As plataformas de trabalho digitais deverão estar sujeitas a obrigações de transparência no que diz respeito aos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões utilizados para recolher dados, supervisionar ou avaliar a execução do trabalho através de meios eletrónicos; e os sistemas automatizados de tomada de decisões utilizados para tomar ou apoiar decisões que afetem significativamente as condições de trabalho das pessoas que trabalham nas plataformas, nomeadamente a atribuição de tarefas, a remuneração, a segurança e saúde, o tempo de trabalho, as decisões de promoção e a situação contratual, incluindo a restrição, suspensão ou encerramento de contas pessoais. Além das obrigações previstas no Regulamento (UE) 2016/679, deverão também ser fornecidas informações sobre esses sistemas sempre que as decisões não se baseiem exclusivamente no tratamento automatizado, mas sejam apoiadas por sistemas automatizados. Importa igualmente especificar o tipo de informações sobre os sistemas automatizados que devem ser fornecidas às pessoas que trabalham nas plataformas, bem como a forma e o momento dessa informação. Deverão também ser fornecidas informações sobre os sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões aos representantes dos trabalhadores das plataformas e às autoridades nacionais do trabalho, a fim de lhes permitir exercer as suas funções.
- (33) Essas informações não deverão obrigar as plataformas de trabalho digitais a divulgar o funcionamento detalhado dos seus sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões, incluindo os algoritmos, ou outros dados pormenorizados que contenham segredos comerciais ou estejam protegidos por direitos de propriedade intelectual. Todavia, tais considerações não devem resultar na recusa de fornecer todas as informações exigidas pela presente diretiva.

(34) [...]

(35) As plataformas de trabalho digitais recorrem amplamente à utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões para gerir as pessoas que trabalham na plataforma. A monitorização por meios eletrónicos pode ser intrusiva e as decisões tomadas ou apoiadas por esses sistemas, tais como as decisões relacionadas com a oferta ou a atribuição de tarefas a essas pessoas, a sua remuneração, sua a segurança e saúde, o seu tempo de trabalho, o seu acesso a formações, a sua promoção ou estatuto dentro da organização e o seu estatuto contratual, afetam diretamente as pessoas que trabalham nas plataformas, que podem não ter contacto direto com um gestor ou supervisor humano. Consequentemente, as plataformas de trabalho digitais deverão monitorizar e avaliar regularmente o impacto nas condições de trabalho das decisões individuais tomadas ou apoiadas por estes sistemas. As plataformas de trabalho digitais deverão garantir recursos humanos suficientes para este efeito. As pessoas encarregadas da monitorização pela plataforma de trabalho digital deverão dispor da competência, formação e autoridade necessárias para exercer essa função e, em especial, do direito de anular decisões automatizadas. Deverão beneficiar de proteção contra decisões de despedimento, medidas disciplinares ou qualquer outro tratamento desfavorável no exercício das suas funções. Além das obrigações decorrentes do artigo 22.º do Regulamento (UE) 2016/679, o artigo 7.º, n.ºs 1 e 3, da presente diretiva prevê obrigações específicas, que são aplicáveis no contexto do trabalho nas plataformas digitais.

- (36) O artigo 22.º, n.º 3, do Regulamento (UE) 2016/679 exige que os responsáveis pelo tratamento dos dados apliquem medidas adequadas para salvaguardar os direitos, liberdades e interesses legítimos dos titulares dos dados, quando estes sejam objeto de decisões baseadas exclusivamente no tratamento automatizado. Esta disposição exige, no mínimo, que a pessoa em causa tenha direito à intervenção humana do responsável pelo tratamento dos dados, para poder expressar o seu ponto de vista e contestar a decisão.
- (37) A presente diretiva prevê regras em complemento do Regulamento (UE) 2016/679 no contexto da gestão algorítmica do trabalho nas plataformas digitais. As pessoas que trabalham nas plataformas deverão ter o direito de obter uma explicação da plataforma de trabalho digital sobre qualquer decisão, ausência de decisão ou conjunto de decisões tomado ou apoiado por sistemas automatizados que as afetem significativamente. Para o efeito, a plataforma de trabalho digital deverá conceder aos seus trabalhadores a possibilidade de analisarem e clarificarem os factos, as circunstâncias e os motivos das decisões com uma pessoa de contacto designada pela plataforma de trabalho digital. Além disso, se uma plataforma de trabalho digital restringir, suspender ou cessar a conta de uma pessoa que trabalha na plataforma, recusar a remuneração do trabalho realizado por essa pessoa ou afetar a sua situação contratual, a plataforma de trabalho digital deverá expor por escrito à pessoa que trabalha na plataforma os motivos subjacentes a essa decisão, uma vez que tais decisões podem ter efeitos negativos particularmente significativos para as pessoas que trabalham nas plataformas, em especial em termos de potenciais rendimentos. Se a explicação obtida não for satisfatória ou se as pessoas que trabalham nas plataformas considerarem que os seus direitos foram violados com uma decisão que as afete significativamente, têm também o direito de solicitar à plataforma de trabalho digital que reveja a decisão e de obter uma resposta devidamente fundamentada sem demora injustificada. Sempre que tais decisões violarem os direitos dessas pessoas, nomeadamente os seus direitos laborais ou o direito à não discriminação ou à proteção dos seus dados pessoais, a plataforma de trabalho digital deverá retificar essas decisões sem demora injustificada ou, se tal não for possível, oferecer uma indemnização pelos danos sofridos e tomar as medidas necessárias para evitar decisões semelhantes no futuro.

- (38) A Diretiva 89/391/CEE do Conselho²⁰ introduz medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, incluindo a obrigação de as entidades patronais minimizarem os riscos e avaliarem os riscos profissionais para a saúde e a segurança. Uma vez que os sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões podem ter um impacto significativo na saúde física e mental dos trabalhadores das plataformas, as plataformas de trabalho digitais deverão avaliar esses riscos, analisar se as salvaguardas previstas pelos sistemas são adequadas para eliminar os riscos e adotar medidas de prevenção e proteção adequadas. Deverão evitar que a utilização de tais sistemas resulte numa pressão indevida sobre os trabalhadores ou ponha em risco a sua saúde. A fim de reforçar a eficácia destas disposições, a plataforma de trabalho digital deverá disponibilizar a sua avaliação dos riscos e a sua avaliação das medidas de atenuação aos trabalhadores das plataformas, aos seus representantes e às autoridades competentes.
- (39) Uma vez que a introdução ou alteração substancial da utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões pelas plataformas de trabalho digitais tem um impacto direto na organização do trabalho e nas condições de trabalho individuais dos trabalhadores das plataformas, é fundamental assegurar que os direitos e as obrigações em matéria de informação e consulta, em especial os estabelecidos na Diretiva 2002/14/CE, possam ser diretamente exercidos pelos representantes dos trabalhadores das plataformas e, caso não existam representantes, pelos trabalhadores das plataformas. São necessárias medidas adicionais para garantir que as plataformas de trabalho digitais informam e consultam os trabalhadores das plataformas ou os seus representantes, antes de tais decisões serem tomadas, ao nível adequado e, dada a complexidade técnica dos sistemas de gestão algorítmica, com a assistência de um especialista escolhido por esses trabalhadores ou pelos seus representantes, de forma concertada, se necessário. As medidas de informação e consulta previstas na Diretiva 2002/14/CE não são afetadas pela presente diretiva.

²⁰ Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (JO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

- (40) As pessoas que não têm uma relação de trabalho representam uma parte significativa das pessoas que trabalham nas plataformas. O impacto dos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões utilizados pelas plataformas de trabalho digitais na proteção dos dados pessoais e na possibilidade de remuneração destas pessoas é semelhante ao impacto sofrido pelos trabalhadores das plataformas. Por conseguinte, os direitos previstos nos artigos 6.º, 7.º e 8.º da presente diretiva relativos à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais no contexto da gestão algorítmica, nomeadamente os relativos à transparência dos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões, às restrições ao tratamento ou recolha de dados pessoais, ao controlo humano e à revisão de decisões significativas, devem aplicar-se igualmente às pessoas que trabalham nas plataformas sem uma relação de trabalho. Os direitos relativos à saúde e segurança no trabalho e à informação e consulta dos trabalhadores das plataformas ou dos seus representantes, que são específicos dos trabalhadores por conta de outrem à luz do direito da União, não devem ser-lhes aplicáveis. O Regulamento (UE) 2019/1150 prevê salvaguardas em matéria de equidade e transparência para os trabalhadores por conta própria que trabalham nas plataformas, desde que sejam considerados "utilizadores profissionais" na aceção desse regulamento. No que diz respeito à revisão humana de decisões significativas, as disposições pertinentes do Regulamento (UE) 2019/1150 deverão prevalecer no que diz respeito aos utilizadores profissionais.
- (41) A fim de assegurar que as plataformas de trabalho digitais cumprem a legislação e a regulamentação laboral, em especial quando estejam estabelecidas num país diferente do Estado-Membro onde o trabalhador da plataforma executa o trabalho, essas deverão declarar o trabalho realizado pelos seus trabalhadores às autoridades competentes do Estado-Membro em que o trabalho é executado. Essa obrigação não deverá substituir as obrigações de declaração ou notificação estabelecidas por outros instrumentos da União.

- (42) As informações relativas ao número de pessoas que trabalham nas plataformas digitais, as informações relativas à sua situação contratual ou estatuto profissional e os termos e condições gerais aplicáveis às relações contratuais são essenciais para apoiar as autoridades competentes ao procurarem determinar o estatuto profissional correto das pessoas que trabalham nas plataformas e garantir o cumprimento das obrigações legais, bem como para os representantes dos trabalhadores das plataformas, ao exercerem as suas funções representativas, devendo, por conseguinte, ser-lhes facultadas. Essas autoridades e representantes deverão também ter o direito de solicitar às plataformas de trabalho digitais esclarecimentos e informações adicionais sobre as informações facultadas.
- (43) Foi desenvolvido um vasto sistema de disposições de execução do acervo social da União, cujos elementos deverão ser aplicados à presente diretiva, a fim de garantir que as pessoas que trabalham nas plataformas tenham acesso a mecanismos eficazes e imparciais de resolução de litígios e a vias de recurso, incluindo uma indemnização pelos danos sofridos. Mais especificamente, e tendo em conta o carácter fundamental do direito a uma proteção jurídica eficaz, as pessoas que trabalham nas plataformas deverão continuar a beneficiar dessa proteção mesmo após o termo da relação de trabalho ou outra relação contratual que deu azo à alegada violação de direitos ao abrigo da presente diretiva.
- (44) Os representantes deverão poder, em conformidade com o direito e a prática nacionais, representar uma ou várias pessoas que trabalhem numa plataforma em qualquer processo judicial ou administrativo para fazer valer os direitos ou obrigações decorrentes da presente diretiva. A possibilidade de intentarem ações em nome ou em apoio de várias pessoas que trabalhem numa plataforma digital visa facilitar esses processos que, de outro modo, não teriam lugar devido a barreiras processuais e financeiras ou pelo receio de represálias.

- (45) O trabalho nas plataformas digitais caracteriza-se pela inexistência de um local comum de trabalho onde os trabalhadores se possam conhecer e possam comunicar entre si e com os seus representantes, também com vista a defender os seus interesses perante a plataforma de trabalho digital. É, pois, necessário estabelecer canais de comunicação digitais que sejam adequados à organização do trabalho nas plataformas digitais, e que permitam às pessoas que trabalham nas plataformas comunicar entre si e ser contactadas pelos representantes dos trabalhadores das plataformas. As plataformas de trabalho digitais devem criar esses canais de comunicação através da sua própria infraestrutura digital ou outros meios igualmente eficazes, respeitando, simultaneamente, a proteção dos dados pessoais e abstendo-se de aceder ou monitorizar essas comunicações.
- (46) Nos processos judiciais ou administrativos relativos à correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas digitais, as informações relativas à organização do trabalho que permitem estabelecer o estatuto profissional e, em especial, se a plataforma de trabalho digital controla determinados elementos da execução do trabalho, poderão estar na posse da plataforma de trabalho digital e não ser facilmente acessíveis a estas pessoas ou às autoridades competentes. Por conseguinte, os tribunais nacionais ou as autoridades competentes devem poder exigir que a plataforma de trabalho digital divulgue os elementos de prova pertinentes que estejam sob o seu controlo, incluindo informações confidenciais, desde que sejam tomadas medidas efetivas de proteção dessas informações.
- (47) Uma vez que o artigo 5.º-A, o artigo 6.º, o artigo 7.º e o artigo 8.º da presente diretiva preveem regras em complemento do Regulamento (UE) 2016/679 no contexto do trabalho nas plataformas digitais para assegurar a proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas, as autoridades de controlo nacionais a que se refere o artigo 51.º do Regulamento (UE) 2016/679 deverão ter competência para controlar a aplicação dessas salvaguardas. O quadro processual do Regulamento (UE) 2016/679 deverá ser aplicável na execução das regras adicionais da presente diretiva, em especial no que diz respeito à supervisão, aos mecanismos de cooperação e coerência, e às vias de recurso, à responsabilidade e sanções, incluindo a competência para impor coimas até ao montante referido no artigo 83.º, n.º 5, do referido regulamento.

- (48) Os sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões utilizados no contexto do trabalho das plataformas digitais envolvem o tratamento de dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas e afetam as condições de trabalho e os direitos dos que, de entre eles, são trabalhadores das plataformas, o que suscita questões relacionadas com a legislação relativa à proteção de dados, bem como com domínios conexos do direito, como o direito do trabalho. As autoridades de controlo da proteção de dados e outras autoridades competentes deverão, por conseguinte, cooperar na aplicação da presente diretiva, nomeadamente através do intercâmbio de informações pertinentes, sem afetar a independência das autoridades de controlo da proteção de dados.
- (48-A) A fim de tornar efetiva a proteção conferida pela presente diretiva, é essencial proteger as pessoas que trabalham nas plataformas, que exercem os direitos que lhes são conferidos pela diretiva, contra o despedimento e medidas equivalentes.
- (49) Atendendo a que o objetivo da presente diretiva, a saber, melhorar as condições de trabalho nas plataformas de trabalho digitais, não pode ser suficientemente alcançado pelos Estados-Membros, mas pode, devido à necessidade de estabelecer requisitos mínimos comuns, ser alcançado de forma mais adequada ao nível da União, a União pode tomar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado 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 a ação necessária para alcançar esse objetivo.

- (50) A presente diretiva estabelece requisitos mínimos, deixando aos Estados-Membros a prerrogativa de introduzirem ou manterem disposições mais favoráveis às pessoas que trabalham nas plataformas. Os direitos adquiridos ao abrigo do atual quadro jurídico devem continuar a ser aplicáveis, salvo quando a diretiva introduza disposições mais favoráveis. A aplicação da presente diretiva não pode ser utilizada para reduzir os direitos previstos na legislação da União ou na legislação nacional em vigor neste domínio nem pode constituir um motivo válido para diminuir o nível geral de proteção no domínio abrangido pela presente diretiva.
- (50-A) A autonomia dos parceiros sociais deverá ser respeitada. Por conseguinte, os parceiros sociais deverão poder considerar que, em situações específicas relacionadas com as condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas, são mais adequadas, para a prossecução do objetivo da presente diretiva, disposições diferentes do que determinadas normas estabelecidas nos artigos 8.º-A, 9.º, 11.º e 12.º da presente diretiva. Os Estados-Membros deverão assim poder autorizar os parceiros sociais a manter, negociar, celebrar e aplicar convenções coletivas que difiram de determinadas disposições constantes dos referidos artigos, desde que o nível global de proteção dos trabalhadores das plataformas seja respeitado.
- (51) Ao dar execução à presente diretiva, os Estados-Membros devem evitar a imposição de restrições administrativas, financeiras e jurídicas que obstem à criação e ao desenvolvimento das micro, pequenas e médias empresas. Do mesmo modo, os Estados-Membros devem avaliar o impacto do respetivo ato de transposição nas empresas em fase de arranque e nas pequenas e médias empresas, com vista a garantir que não são afetadas de forma desproporcionada, concedendo especial atenção às microempresas e aos encargos administrativos. Os Estados-Membros devem também publicar os resultados dessas avaliações.

- (52) Os Estados-Membros podem atribuir a execução da presente diretiva aos parceiros sociais, caso estes o solicitem em conjunto e desde que tenham sido tomadas todas as medidas necessárias pelos Estados-membros para assegurar que os parceiros sociais poderão sempre garantir os resultados pretendidos no âmbito da diretiva. Os Estados-Membros devem, igualmente, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, adotar medidas adequadas para garantir a participação efetiva dos parceiros sociais, e promover e reforçar o diálogo social, tendo em vista a aplicação das disposições da presente diretiva.
- (53) De acordo com a declaração política conjunta dos Estados-Membros e da Comissão, de 28 de setembro de 2011, sobre os documentos explicativos²¹, os Estados-Membros assumiram o compromisso de fazer acompanhar a notificação das suas medidas de transposição, nos casos em que tal se justifique, de um ou mais documentos que expliquem a relação entre os componentes de uma diretiva e as partes correspondentes dos instrumentos nacionais de transposição. Em relação à presente diretiva, o legislador considera que a transmissão desses documentos se justifica.
- (54) A Autoridade Europeia para a Proteção de Dados foi consultada em conformidade com o artigo 42.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho²² e emitiu um parecer em 2.2.2022²³,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

²¹ JO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

²² Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2018, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos e organismos da União e à livre circulação desses dados, e que revoga o Regulamento (CE) n.º 45/2001 e a Decisão n.º 1247/2002/CE (JO L 295 de 21.11.2018, p. 39).

²³ ST 5966/22.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1. A presente diretiva visa melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas e a proteção das pessoas que nelas trabalham no que diz respeito ao tratamento dos seus dados pessoais através da utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões.
 - 1-A. Estes objetivos são prosseguidos do seguinte modo:
 - introduzindo medidas para facilitar a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas;
 - melhorando a transparência, a equidade e a responsabilização na utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões para as pessoas que trabalham nas plataformas; e
 - melhorando a transparência do trabalho nas plataformas digitais, inclusive em situações transfronteiriças.
2. [...]
3. A presente diretiva aplica-se às pessoas que trabalham nas plataformas na União, às plataformas de trabalho digitais cujo trabalho seja executado na União, independentemente do local de estabelecimento da plataforma e da legislação que seja de outra forma aplicável.

4. No que diz respeito aos representantes de pessoas que trabalham nas plataformas que não sejam representantes dos trabalhadores das plataformas, a presente diretiva só é aplicável na medida em que a legislação e as práticas nacionais prevejam uma representação das pessoas que trabalham nas plataformas.

Artigo 2.º

Definições

1. Para efeitos do disposto na presente diretiva, entende-se por:
- 1) "Plataforma de trabalho digital", uma pessoa singular ou coletiva que presta um serviço que satisfaz cumulativamente os seguintes requisitos:
 - a) é prestado, pelo menos em parte, à distância, através de meios eletrónicos, como um sítio Web ou uma aplicação móvel;
 - b) é prestado a pedido de um destinatário do serviço;
 - c) implica, como componente necessária e essencial, a organização do trabalho realizado pelas pessoas que trabalham nas plataformas a título oneroso, independentemente de esse trabalho ser executado em linha ou num local físico;
 - d) implica a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões.
 - 2) "Trabalho na plataforma digital", qualquer trabalho organizado através de uma plataforma de trabalho digital e executado na União por uma pessoa, com base numa relação contratual entre a plataforma de trabalho digital e essa pessoa ou um intermediário, independentemente da existência ou não de relação contratual entre a pessoa ou o intermediário e o destinatário do serviço;

- 3) "Pessoa que trabalha na plataforma", qualquer pessoa que realiza um trabalho na plataforma digital, independentemente da natureza da relação contratual ou da sua designação pelas partes envolvidas;
- 4) "Trabalhador da plataforma", uma pessoa que realiza um trabalho na plataforma digital e tem um contrato de trabalho ou se considera que tem uma relação de trabalho, conforme definido pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia;
- 4-A) "Intermediário", uma pessoa singular ou coletiva que estabelece uma relação contratual, nomeadamente através de subcontratação, com uma pessoa que trabalha numa plataforma ou com uma plataforma de trabalho digital para efeitos de disponibilização do trabalho na plataforma por meio dessa plataforma de trabalho digital;
- 5) [...]
- 6) [...]
- 6-A) "Sistemas automatizados de monitorização", os sistemas utilizados para recolher dados pessoais sobre as pessoas que trabalham nas plataformas, supervisionar ou avaliar a execução do seu trabalho através de meios eletrónicos;
- 6-B) "Sistemas automatizados de tomada de decisões", os sistemas utilizados para tomar ou apoiar decisões que afetem significativamente as pessoas que trabalham nas plataformas, em particular a oferta ou a atribuição de tarefas a essas pessoas, a sua remuneração, a sua segurança e saúde, o seu tempo de trabalho, o seu acesso a formações e a sua situação contratual, incluindo a restrição, suspensão ou encerramento de contas pessoais.

2. A definição das plataformas de trabalho digitais estabelecida no n.º 1, ponto 1, não inclui os prestadores de um serviço cujo principal objetivo seja explorar ou partilhar ativos ou revender bens ou serviços.

Artigo 2.º-A

Intermediários

Os Estados-Membros asseguram que a utilização de intermediários não conduza a uma redução da proteção conferida pela presente diretiva às pessoas que trabalham nas plataformas.

CAPÍTULO II

ESTATUTO PROFISSIONAL

Artigo 3.º

Determinação correta do estatuto profissional

1. Os Estados-Membros devem dispor de procedimentos para verificar e assegurar a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas, a fim de verificar a existência de uma relação de trabalho, tal como definida pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça, e garantir que os trabalhadores das plataformas gozam dos direitos decorrentes do direito da União, do direito nacional, das convenções coletivas e das práticas pertinentes aplicáveis aos trabalhadores.
2. A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se primeiramente nos factos relativos à execução efetiva do trabalho, tendo em conta a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões na organização do trabalho nas plataformas digitais, independentemente da forma como a relação é classificada em qualquer acordo contratual que possa ter sido concluído entre as partes envolvidas. Sempre que a existência de uma relação de trabalho seja estabelecida com base nos factos, a parte que assume as obrigações que incumbem ao empregador deve ser claramente identificada de acordo com os sistemas jurídicos nacionais.

Artigo 4.º

Presunção legal

1. A relação entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que executa um trabalho através dessa plataforma deve ser considerada juridicamente uma relação de trabalho, se pelo menos três dos seguintes critérios estiverem preenchidos:
 - a) A plataforma de trabalho digital determina os limites superiores do nível de remuneração;
 - b) A plataforma de trabalho digital impõe à pessoa que trabalha na plataforma regras específicas de aparência ou conduta em relação ao destinatário ou relativas à execução do trabalho;
 - c) A plataforma de trabalho digital supervisiona a execução do trabalho, inclusive por meios eletrónicos;
 - d) A plataforma de trabalho digital restringe, inclusive através de sanções, a liberdade de organizar o trabalho, limitando a possibilidade de escolher o horário de trabalho ou os períodos de ausência;
 - d-A) A plataforma de trabalho digital restringe, inclusive através de sanções, a liberdade de organizar o trabalho, limitando a possibilidade de aceitar ou recusar tarefas;
 - d-B) A plataforma de trabalho digital restringe, inclusive através de sanções, a liberdade de organizar o trabalho, limitando a possibilidade de recorrer a subcontratantes ou substitutos;
 - e) A plataforma de trabalho digital restringe a possibilidade de desenvolver uma carteira de clientes ou de executar trabalho para terceiros.

2-A. Se uma plataforma de trabalho digital preencher qualquer um dos critérios referidos no n.º 1 exclusivamente em resultado do cumprimento de uma obrigação legal ao abrigo do direito da União, do direito nacional ou de convenções coletivas, não se considera preenchido esse critério para efeitos do presente artigo.

3. [...]

4. [...]

Artigo 4.º-A

Aplicação da presunção e da ilisão

1. A presunção legal é aplicável em todos os processos administrativos ou judiciais pertinentes em que esteja em causa a correta determinação do estatuto profissional da pessoa que trabalha na plataforma.

A presunção legal não é aplicável aos processos em matéria fiscal, penal e de segurança social. No entanto, os Estados-Membros podem aplicar a presunção legal a esses processos nos termos do direito nacional.

2. Se efetuarem, por iniciativa própria, um controlo da aplicação e execução da legislação pertinente, as autoridades administrativas nacionais competentes dispõem de poder para não aplicar a presunção, quando for manifesto que a mesma seria ilidida com êxito nos termos do n.º 3.

3. Nos processos em que seja aplicável a presunção, os Estados-Membros devem garantir que qualquer das partes possa ilidir a presunção legal.

Para esse efeito:

- a) Sempre que a plataforma de trabalho digital alegar que uma relação contratual não constitui uma relação de trabalho, como definida pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor no Estado-Membro em causa, tendo em conta a jurisprudência do TJUE, o ónus da prova recai sobre essa plataforma de trabalho digital;
 - b) Sempre que uma pessoa que trabalhe numa plataforma alegar que a sua relação contratual não constitui uma relação de trabalho, como definida pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor no Estado-Membro em causa, tendo em conta a jurisprudência do TJUE, a plataforma de trabalho digital deve assistir essa pessoa tendo em vista uma resolução adequada do processo, nomeadamente disponibilizando todas as informações pertinentes que tenha em sua posse.
4. No que diz respeito às relações contratuais que entraram em vigor antes da data estabelecida no artigo 21.º, n.º 1, e estejam ainda em vigor nessa data, a presunção legal a que se refere o artigo 4.º só é aplicável ao período iniciado a partir dessa data.
 5. Sempre que uma plataforma de trabalho digital contestar uma decisão administrativa ou judicial que determine, com base na aplicação da presunção, o estatuto profissional de uma pessoa que trabalha na plataforma, os Estados-Membros podem prever que esse processo não tenha efeito suspensivo sobre essa decisão.

Artigo 4.º-B

Quadro das medidas de apoio

Os Estados-Membros devem adotar um quadro de medidas de apoio para garantir a aplicação efetiva da presunção legal a que se refere o artigo 4.º. Devem, em particular:

- a) Assegurar a divulgação pública das informações relativas à aplicação da presunção legal, de uma forma clara, completa e facilmente acessível;
- b) Emitir orientações destinadas às plataformas de trabalho digitais, às pessoas que trabalham nas plataformas e aos parceiros sociais, para que compreendam e ponham em prática a presunção legal, incluindo a sua ilusão;
- c) Em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais, emitir orientações destinadas às autoridades nacionais competentes, para que identifiquem proativamente e sancionem as plataformas de trabalho digitais incumpridoras;
- d) Em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais, prever controlos e inspeções eficazes realizados pelas autoridades nacionais, assegurando simultaneamente a proporcionalidade e a não discriminação dos controlos e inspeções efetuados.

Artigo 5.º

[...]

CAPÍTULO III

GESTÃO POR MEIO DE SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE MONITORIZAÇÃO OU TOMADA DE DECISÕES

Artigo 5.º-A

Limitações ao tratamento de dados pessoais por meio de sistemas automatizados de monitorização
ou tomada de decisões

1. As plataformas de trabalho digitais não devem, por meio de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões:
 - a) Tratar dados pessoais sobre o estado emocional ou psicológico das pessoas que trabalham nas plataformas;
 - b) Tratar dados pessoais relacionados com conversas privadas, incluindo intercâmbios com representantes dos trabalhadores das plataformas;
 - c) Recolher dados pessoais quando as pessoas que trabalham nas plataformas não estejam a executar um trabalho na plataforma digital.

Artigo 6.º

Transparência dos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões

1. Os Estados-Membros devem exigir que as plataformas de trabalho digitais informem as pessoas que trabalham nas plataformas sobre a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões.

Essas informações devem indicar:

- a) No que diz respeito aos sistemas automatizados de monitorização:
 - i) se esses sistemas estão a ser utilizados ou se foram tomadas medidas para a sua introdução,
 - ii) as categorias de ações supervisionadas, avaliadas ou para as quais os dados são recolhidos por esses sistemas, incluindo qualquer avaliação pelo destinatário do serviço;
- b) No que diz respeito aos sistemas automatizados de tomada de decisões:
 - i) se esses sistemas estão a ser utilizados ou se foram tomadas medidas para a sua introdução,
 - ii) as categorias de decisões tomadas ou apoiadas por tais sistemas,
 - iii) os principais parâmetros aplicados por esses sistemas e a importância relativa desses parâmetros nas decisões automatizadas, incluindo a forma como o comportamento ou os dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas influenciam as decisões,
 - iv) os motivos subjacentes a qualquer decisão de restringir, suspender ou encerrar contas pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas, de recusar remuneração por trabalho efetuado por essas pessoas, bem como a qualquer decisão que altere a sua situação contratual ou produza efeitos semelhantes.

3. As plataformas de trabalho digitais devem fornecer as informações referidas no n.º 1 sob a forma de documento escrito, que pode ser em formato eletrónico. Devem fornecer essas informações, o mais tardar, no primeiro dia de trabalho, bem como, em caso de alterações substanciais, em qualquer momento, caso sejam solicitadas pelas pessoas que trabalham nas plataformas. As informações devem ser apresentadas de uma forma concisa, transparente, inteligível e facilmente acessível, utilizando uma linguagem clara e simples.
4. As plataformas de trabalho digitais devem igualmente facultar as informações referidas no n.º 1 aos representantes dos trabalhadores das plataformas. Devem igualmente disponibilizar essas informações às autoridades nacionais competentes, a pedido destas.
5. [...]

Artigo 7.º

Controlo humano dos sistemas automatizados

1. Os Estados-Membros devem garantir que as plataformas de trabalho digitais controlam e avaliam regularmente o impacto, para as pessoas que trabalham nas plataformas, das decisões individuais tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões.
2. [...]
3. Os Estados-Membros devem exigir que as plataformas de trabalho digitais garantam os recursos humanos necessários para controlar e avaliar o impacto nas condições de trabalho das decisões individuais tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões. As pessoas encarregadas do controlo e avaliação pela plataforma de trabalho digital devem dispor da competência, formação e autoridade necessárias para exercer essa função, nomeadamente para anularem decisões automatizadas. Beneficiam de proteção contra o despedimento ou medida equivalente, medidas disciplinares ou qualquer outro tratamento desfavorável no exercício das suas funções.
4. As informações sobre a avaliação nos termos do n.º 1 devem ser disponibilizadas às pessoas que trabalham nas plataformas e aos representantes dos trabalhadores das plataformas. Devem igualmente ser disponibilizadas às autoridades nacionais competentes, a pedido destas.

Artigo 8.º

Revisão humana de decisões importantes

1. Os Estados-Membros devem assegurar que as pessoas que trabalham nas plataformas têm o direito de obter, sem demora injustificada, uma explicação da plataforma de trabalho digital sobre qualquer decisão tomada ou apoiada por um sistema automatizado de tomada de decisões que as afete significativamente. Os Estados-Membros devem assegurar que as plataformas de trabalho digitais garantem o acesso das pessoas que nelas trabalham a uma pessoa de contacto, designada pela plataforma, para analisar e clarificar os factos, as circunstâncias e os motivos que levaram à decisão. As plataformas de trabalho digitais devem assegurar que essas pessoas de contacto dispõem da competência, formação e autoridade necessárias para exercer essa função.

A plataforma de trabalho digital deve fornecer, sem demora injustificada, às pessoas que nela trabalham uma declaração escrita dos motivos de qualquer decisão tomada ou apoiada por um sistema automatizado de tomada de decisões que restrinja, suspenda ou encerre a sua conta pessoal, de não pagamento de remuneração por trabalho realizado, que afete a situação contratual da pessoa que trabalha na plataforma ou outra decisão com efeitos semelhantes.

2. Se as pessoas que trabalham nas plataformas considerarem que a explicação ou declaração escrita dos motivos apresentada pela plataforma não é suficiente, ou se considerarem que a decisão a que se refere o n.º 1 viola os seus direitos, têm o direito de solicitar à plataforma de trabalho digital que reveja essa decisão. A plataforma de trabalho digital deve responder a esse pedido através de resposta, sob a forma de documento escrito – que pode ser em formato eletrónico –, devidamente fundamentada, sem demora injustificada, e, em qualquer caso, no prazo de duas semanas a partir da data de receção do pedido.
3. Caso a decisão a que se refere o n.º 1 viole os direitos uma pessoa que trabalha na plataforma, a plataforma de trabalho digital deve retificá-la sem demora e, em qualquer caso, no prazo de duas semanas, ou, se tal retificação não for possível, oferecer uma indemnização pelos danos sofridos. A plataforma de trabalho digital deve tomar as medidas necessárias, incluindo, se adequado, uma alteração do sistema automatizado de tomada de decisões, a fim de evitar tais decisões no futuro.
4. O presente artigo não afeta os procedimentos disciplinares e de despedimento previstos na legislação e práticas nacionais e nas convenções coletivas.
5. O presente artigo não se aplica às pessoas que trabalham nas plataformas que sejam também "utilizadores profissionais" na aceção do Regulamento (UE) 2019/1150.

Artigo 8.º-A

Segurança e saúde

1. Sem afetar a Diretiva 89/391/CEE do Conselho e as diretivas conexas no domínio da segurança e saúde no trabalho, as plataformas de trabalho digitais devem, no que toca aos trabalhadores das plataformas:
 - a) Avaliar os riscos dos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões para a sua segurança e saúde, em especial no que diz respeito aos riscos de acidentes de trabalho, riscos psicossociais e ergonómicos;
 - b) Avaliar se as salvaguardas previstas por esses sistemas são adequadas aos riscos identificados, tendo em conta as características específicas do contexto de trabalho;
 - c) Introduzir medidas de prevenção e proteção adequadas.
2. As plataformas de trabalho digitais não podem utilizar os sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões de nenhuma forma que possa exercer pressão indevida sobre os trabalhadores das plataformas ou que ponha em risco a saúde física e mental dos trabalhadores.

Artigo 9.º

Informação e consulta

1. Sem afetar os direitos e obrigações decorrentes da Diretiva 2002/14/CE, os Estados-Membros devem assegurar a informação e consulta dos representantes dos trabalhadores das plataformas ou, na ausência desses representantes, dos trabalhadores em causa das plataformas, sobre decisões da plataforma de trabalho digital que visem introduzir ou alterar de forma substancial a utilização dos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões.
2. [...]
3. Os representantes dos trabalhadores das plataformas ou os trabalhadores em causa das plataformas podem ser assistidos por um especialista da sua escolha, sempre que tal seja necessário para analisar a matéria que é objeto de informação e consulta e para formular um parecer. Sempre que uma plataforma de trabalho digital empregue mais de 500 trabalhadores num determinado Estado-Membro, as despesas relativas a esse especialista serão suportadas pela plataforma desde que sejam proporcionadas. Os Estados-Membros podem determinar a frequência dos pedidos de peritagem e o limite máximo de despesas a suportar pela plataforma de trabalho digital, assegurando simultaneamente a eficácia da assistência.

Artigo 10.º

[...]

CAPÍTULO IV

TRANSPARÊNCIA DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Artigo 11.º

Declaração do trabalho nas plataformas digitais

Os Estados-Membros devem exigir que as plataformas de trabalho digitais que sejam empregadores declarem o trabalho realizado pelos trabalhadores das plataformas às autoridades competentes do Estado-Membro em que o trabalho é executado, em conformidade com as regras e os procedimentos estabelecidos na legislação do Estado-Membro em causa. Tal não afeta as obrigações específicas impostas pela legislação da União segundo as quais o trabalho deve ser declarado aos organismos competentes do Estado-Membro em situações transfronteiriças.

Artigo 12.º

Acesso a informações pertinentes sobre o trabalho nas plataformas digitais

1. Os Estados-Membros devem assegurar que as plataformas de trabalho digitais disponibilizam às autoridades nacionais competentes, bem como aos representantes dos trabalhadores das plataformas, as seguintes informações:
 - a) O número de pessoas que trabalham regularmente na plataforma de trabalho digital em causa, e a situação contratual ou o estatuto profissional dessas pessoas;
 - b) Os termos e condições gerais, fixados pela plataforma de trabalho digital, aplicáveis às relações contratuais, que se aplicam a um grande número de relações contratuais;
 - c) Os intermediários com os quais a plataforma de trabalho digital tem uma relação contratual.

2. As informações devem ser fornecidas para cada Estado-Membro onde as pessoas que trabalham na plataforma executem o trabalho através da plataforma. As informações devem ser atualizadas, pelo menos, de seis em seis meses e, no que se refere à alínea b) do n.º 1, sempre que os termos e condições sejam substancialmente alterados.
3. As autoridades competentes a que se refere o n.º 1 e os representantes dos trabalhadores das plataformas têm o direito de solicitar às plataformas de trabalho digitais esclarecimentos e informações adicionais sobre quaisquer informações fornecidas. As plataformas de trabalho digitais devem responder a esse pedido num prazo razoável através de uma resposta devidamente fundamentada.
4. No que diz respeito às plataformas de trabalho digitais que sejam micro, pequenas ou médias empresas, os Estados-Membros podem permitir que a frequência da atualização da informação, a que se refere o n.º 2, seja de um ano.

CAPÍTULO V

RECURSOS E EXECUÇÃO

Artigo 13.º

Direito de recurso

Sem afetar os artigos 79.º e 82.º do Regulamento (UE) 2016/679, os Estados-Membros devem assegurar que as pessoas que trabalham nas plataformas, incluindo aquelas cujo emprego ou outra relação contratual tenha cessado, tenham acesso a mecanismos eficazes e imparciais de resolução de litígios e ao direito de recurso, incluindo uma indemnização pelos danos sofridos, em caso de violação de direitos decorrentes da presente diretiva.

Artigo 14.º

Procedimentos em nome ou em apoio de pessoas que trabalham nas plataformas digitais

1. Sem afetar o disposto no artigo 80.º do Regulamento (UE) 2016/679, os Estados-Membros devem assegurar que os representantes das pessoas que trabalham nas plataformas e as entidades jurídicas que, de acordo com a legislação ou as práticas nacionais, tenham um interesse legítimo na defesa dos direitos dessas pessoas, possam intervir em qualquer processo judicial ou administrativo para fazer valer direitos ou obrigações decorrentes da presente diretiva. Esses representantes ou entidades podem agir em nome ou em apoio de uma ou várias pessoas que trabalhem numa plataforma em caso de violação de qualquer direito ou obrigação decorrente da presente diretiva, de acordo com a legislação ou as práticas nacionais.
2. [...]

- 2-A. Sempre que necessário para a defesa dos direitos das pessoas que trabalham nas plataformas no que diz respeito à proteção dos seus dados pessoais, as plataformas de trabalho digitais devem disponibilizar as informações a que se referem o artigo 6.º, n.º 4, e o artigo 7.º, n.º 4, aos representantes das pessoas que trabalham nas plataformas que não sejam representantes dos trabalhadores das plataformas.

Artigo 15.º

Canais de comunicação para as pessoas que trabalham nas plataformas

Os Estados-Membros devem adotar as medidas necessárias para assegurar que as plataformas de trabalho digitais oferecem às pessoas que trabalham nas plataformas os canais necessários para contactarem e comunicarem entre si, e contactarem e comunicarem com os representantes dos trabalhadores, através de infraestruturas digitais das próprias plataformas ou outros meios igualmente eficazes, cumprindo simultaneamente as disposições do Regulamento (UE) 2016/679 e da Diretiva 2002/58/CE. Os Estados-Membros devem exigir que as plataformas de trabalho digitais se abstenham de aceder ou monitorizar esses contactos e comunicações.

Artigo 16.º

Acesso aos elementos de prova

1. Os Estados-Membros devem garantir que, nos processos a que se refere o artigo 4.º-A, os tribunais nacionais ou as autoridades competentes possam exigir que a plataforma de trabalho digital divulgue todos os elementos de prova relevantes que estejam sob o seu controlo.
2. Os Estados-Membros devem assegurar que os tribunais nacionais têm competência para ordenar a divulgação dos elementos de prova que contenham informações confidenciais, sempre tal seja considerado pertinente para o processo. Devem garantir que, ao exigir a divulgação dessa informação, os tribunais nacionais adotaram medidas eficazes para proteger as informações.
3. [...]

Artigo 17.º

Proteção contra formas de tratamento ou consequências desfavoráveis

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proteger as pessoas que trabalham nas plataformas, incluindo as que, de entre elas, são suas representantes, contra qualquer tratamento desfavorável por parte da plataforma de trabalho digital ou consequências adversas decorrentes de uma queixa contra a plataforma ou de eventuais processos instaurados para garantir o cumprimento dos direitos previstos na presente diretiva.

Artigo 18.º

Proteção contra o despedimento

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento ou medida equivalente, bem como qualquer ação preparatória de despedimento de pessoas que trabalhem nas plataformas, ao procurarem exercer os direitos conferidos pela presente diretiva.
2. As pessoas que trabalham nas plataformas que considerem ter sido despedidas, ou sujeitas a medidas de efeito equivalente, por terem exercido os direitos conferidos pela presente diretiva, podem solicitar à plataforma de trabalho digital que exponha de forma devidamente fundamentada os motivos do despedimento ou da medida equivalente. A plataforma digital de trabalho apresentará esses motivos por escrito, sem demora injustificada.

3. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que, caso sejam estabelecidos por uma pessoa que trabalhe numa plataforma, a que se refere o n.º 2, perante um tribunal ou outra autoridade ou entidade competente, factos que permitam presumir que existiu tal despedimento ou medida equivalente, incumbe à plataforma de trabalho digital provar que o despedimento ou a medida equivalente se baseou noutros motivos que não os referidos no n.º 1.
4. [...]
5. Os Estados-Membros podem não aplicar o n.º 3 nos processos em que a averiguação dos factos incumba ao tribunal ou a outra autoridade ou órgão competente.
6. O n.º 3 não é aplicável aos processos penais, salvo disposição em contrário dos Estados-Membros.

Artigo 19.º

Fiscalização e sanções

1. A autoridade ou autoridades de controlo responsáveis pelo controlo da aplicação do Regulamento (UE) 2016/679 são igualmente responsáveis por controlar e velar pela aplicação dos artigos 5.º-A a 8.º da presente diretiva, em conformidade com as disposições pertinentes dos capítulos VI, VII e VIII do referido regulamento. O limite máximo das coimas a que se refere o artigo 83.º, n.º 5, desse regulamento é aplicável às infrações aos artigos 5.º-A a 8.º da presente diretiva.

2. As autoridades a que se refere o n.º 1 e outras autoridades nacionais competentes cooperarão, se for caso disso, na aplicação da presente diretiva, no âmbito das respetivas competências, em especial nas questões relacionadas com o impacto dos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões das pessoas que trabalham nas plataformas. Para o efeito, essas autoridades devem trocar entre si informações pertinentes, incluindo informações obtidas no contexto de inspeções ou investigações, mediante pedido ou por sua própria iniciativa.
3. Sem prejuízo do n.º 1, os Estados-Membros devem estabelecer regras sobre as sanções aplicáveis em caso de infração das disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva ou de disposições relevantes já em vigor sobre direitos abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. As sanções previstas devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 20.º

Cláusula de não regressão e 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 das plataformas, ou favorecerem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas que sejam mais favoráveis aos trabalhadores das plataformas, em consonância com os objetivos da diretiva. No que diz respeito às pessoas que trabalham nas plataformas que não têm uma relação de trabalho, o presente número é aplicável na medida em que essas regras nacionais sejam compatíveis com as regras de funcionamento do mercado interno.
3. A presente diretiva é aplicável sem prejuízo de quaisquer outros direitos conferidos às pessoas que trabalham nas plataformas por outros atos jurídicos da União.

Artigo 20.º- A

Os Estados-Membros podem, por lei ou por convenções coletivas, prever regras mais específicas para assegurar a proteção dos direitos e liberdades no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas ao abrigo dos artigos 6.º, 7.º e 8.º da presente diretiva. Os Estados-Membros podem autorizar os parceiros sociais a manter, negociar, celebrar e aplicar, de acordo com a legislação ou a prática nacionais, convenções coletivas que, no respeito pelos princípios da proteção geral dos trabalhadores das plataformas, estabeleçam disposições relativas ao trabalho nas plataformas diversas das referidas nos artigos 8.º-A, 9.º, 11.º e 12.º da presente diretiva

Artigo 21.º

Transposição e aplicação

1. Os Estados-Membros porão em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva até [2 anos após a entrada em vigor]. Do facto informam imediatamente a Comissão.

As disposições adotadas pelos Estados-Membros devem fazer referência à presente diretiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-Membros estabelecem o modo como deve ser feita a referência.

2. Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adotarem no domínio regulado pela presente diretiva.
3. Em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, os Estados-Membros tomarão as medidas adequadas para assegurar a participação efetiva dos parceiros sociais, bem como para promover e reforçar o diálogo social, tendo em vista a aplicação da presente diretiva.
4. Os Estados-Membros podem atribuir a execução da presente diretiva aos parceiros sociais, caso estes o solicitem em conjunto, desde que tomem todas as medidas necessárias para que os parceiros sociais possam sempre garantir os resultados pretendidos pela presente diretiva.

Artigo 22.º

Reexame pela Comissão

Até [5 anos após a entrada em vigor], a Comissão, após consulta dos Estados-Membros e dos parceiros sociais a nível da União e as principais partes interessadas, e tendo em conta o impacto nas micro, pequenas e médias empresas, reexaminará a aplicação da presente diretiva e proporá, se for caso disso, as alterações legislativas necessárias.

Artigo 23.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 24.º

Destinatários

Os destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em Bruxelas, em

Pelo Parlamento Europeu

Pelo Conselho

A Presidente

O Presidente
