



## UNIÃO EUROPEIA

PARLAMENTO EUROPEU

CONSELHO

Bruxelas, 2 de outubro de 2024  
(OR. en)

2021/0414(COD)

PE-CONS 89/24

CODEC 1332  
SOC 390  
EMPL 221  
MI 531  
DATAPROTECT 215

### ATOS LEGISLATIVOS E OUTROS INSTRUMENTOS

Assunto: DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais

**DIRETIVA (UE) 2024/...**  
**DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO**

de ...

**relativa à melhoria das condições de trabalho em 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 Europeu<sup>1</sup>,

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

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

---

<sup>1</sup> JO C 290 de 29.7.2022, p. 95.

<sup>2</sup> JO C 375 de 30.9.2022, p. 45.

<sup>3</sup> Posição do Parlamento Europeu de 24 de abril de 2024 (ainda não publicada no Jornal Oficial) e decisão do Conselho de ....

Considerando o seguinte:

- (1) Nos termos do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a União tem como objetivos, designadamente, promover o bem-estar dos seus povos e empenhar-se no desenvolvimento sustentável de uma Europa assente, nomeadamente, num crescimento económico equilibrado e numa economia social de mercado altamente competitiva, tendo como meta o pleno emprego e o progresso social.
- (2) O artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia ("Carta") prevê que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho justas e equitativas que respeitem a sua saúde, segurança e dignidade. O artigo 27.º da Carta protege o direito dos trabalhadores à informação e à consulta na empresa. O artigo 8.º da Carta determina que todas as pessoas têm direito à proteção dos dados de carácter pessoal que lhes digam respeito. O artigo 12.º da Carta determina que todas as pessoas têm direito à liberdade de reunião e de associação a todos os níveis. O artigo 16.º da Carta reconhece a liberdade de empresa. O artigo 21.º da Carta proíbe a discriminação.

- (3) Do mesmo modo, o quinto princípio do Pilar Europeu dos Direitos Sociais ("Pilar"), proclamado em Gotemburgo, em 17 de novembro de 2017, 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; que 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; que devem ser promovidas formas inovadoras de trabalho que garantam condições de trabalho de qualidade; que devem ser incentivados o empreendedorismo e o trabalho por conta própria; que a mobilidade profissional deve ser facilitada; e que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente através da proibição da utilização abusiva de contratos atípicos. O Pilar prevê, no seu princípio n.º 7, que, no início da relação de trabalho, os trabalhadores têm o direito de ser informados por escrito sobre os direitos e obrigações que para si decorrem da relação de trabalho; que, antes de uma decisão de despedimento, os trabalhadores têm o direito de ser informados dos fundamentos do despedimento e a que lhes seja concedido um período razoável de pré-aviso; e que os trabalhadores têm direito a acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial e, em caso de despedimento sem justa causa, direito a recurso, acompanhado de uma compensação adequada. O princípio n.º 10 do Pilar dispõe que os trabalhadores têm, nomeadamente, direito a um elevado nível de proteção da sua saúde e de segurança no trabalho, bem como o direito à proteção dos seus dados pessoais no âmbito da relação laboral. A Cimeira Social do Porto, realizada em 7 de maio de 2021, aprovou o plano de ação que acompanha o Pilar.

- (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 e os sistemas automatizados de tomada de decisões, permitiram o aparecimento e o crescimento de plataformas de trabalho digitais. Se forem devidamente regulamentadas e aplicadas, as novas formas de interação digital e as novas tecnologias no mundo do trabalho podem criar oportunidades de acesso a empregos dignos e de qualidade para pessoas que tradicionalmente não teriam tal acesso. No entanto, se não forem regulamentadas, podem também resultar numa vigilância baseada em meios tecnológicos, aumentar os desequilíbrios de poder e a opacidade na tomada de decisões, bem como pôr em risco condições de trabalho dignas, a saúde e a segurança no trabalho, a igualdade de tratamento e o direito à privacidade.
- (5) O trabalho em plataformas digitais é efetuado por pessoas através da infraestrutura digital das plataformas de trabalho digitais, que prestam um serviço aos seus clientes. O trabalho em plataformas digitais é efetuado numa grande variedade de domínios e caracteriza-se por um elevado grau de heterogeneidade no que respeita aos tipos de plataformas de trabalho digitais, aos setores abrangidos e às atividades exercidas, bem como aos perfis das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Através dos algoritmos, as plataformas de trabalho digitais organizam, em menor ou maior grau dependendo do seu modelo de negócio, a execução do trabalho, a remuneração pelo trabalho e a relação entre os clientes e as pessoas que executam o trabalho. O trabalho em plataformas digitais pode ser efetuado exclusivamente em linha através de ferramentas eletrónicas (trabalho em plataformas digitais em linha) ou de forma híbrida, combinando um processo de comunicação em linha com uma atividade subsequente no mundo físico (trabalho em plataformas digitais efetuado no local). Muitas das plataformas de trabalho digitais existentes são entidades comerciais internacionais que exercem as suas atividades e instalam modelos de negócio em vários Estados-Membros ou além-fronteiras.

- (6) O trabalho em 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, a maioria das pessoas que trabalham em plataformas digitais tem outro emprego ou outra fonte de rendimentos e tende a ser mal remunerada. Além do mais, o trabalho em plataformas digitais está em rápida evolução, resultando em novos modelos de negócio e formas de emprego que, por vezes, não estão abrangidas pelos sistemas de proteção existentes. Assim sendo, é importante acompanhar esse processo com salvaguardas adequadas para as pessoas que trabalham em plataformas digitais, independentemente da natureza da relação contratual. Em especial, o trabalho em plataformas digitais pode resultar numa imprevisibilidade dos horários de trabalho e pode dificultar a distinção entre "relação de trabalho" e "atividade independente", bem como a separação de responsabilidades dos 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 e sociais 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 em plataformas digitais, estes desafios são especialmente significativos e prementes na economia das plataformas digitais.

- (7) Os processos judiciais em vários Estados-Membros revelam uma classificação incorreta persistente do estatuto profissional em certos tipos de trabalho em plataformas digitais e que ocorre sobretudo nos setores em que as plataformas de trabalho digitais exercem um certo grau de direção e controlo. Embora as plataformas de trabalho digitais classifiquem frequentemente as pessoas que trabalham em plataformas digitais como trabalhadores por conta própria ou "contratantes 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. Por essa razão, os tribunais reclassificaram os alegados trabalhadores por conta própria como trabalhadores das plataformas.
- (8) Os sistemas automatizados de monitorização e os sistemas automatizados de tomada de decisões que utilizam algoritmos substituem cada vez mais as funções que os gestores normalmente desempenham nas empresas, como a atribuição de trabalho, a fixação da remuneração de cada tarefa, a determinação dos horários de trabalho, a comunicação de instruções, a avaliação do trabalho efetuado, a concessão de incentivos ou a aplicação de tratamento desfavorável. As plataformas de trabalho digitais, em particular, utilizam esses sistemas algorítmicos como prática normal de organização e gestão do trabalho efetuado em plataformas, através das suas infraestruturas. As pessoas que trabalham em plataformas digitais e que estão sujeitas a essa gestão algorítmica, muitas vezes, não têm acesso a informações sobre o funcionamento dos algoritmos, quais os dados pessoais utilizados ou a forma como o comportamento dessas pessoas afeta as decisões tomadas pelos sistemas automatizados. Além disso, os representantes dos trabalhadores, os outros representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais, os serviços de inspeção do trabalho e outras autoridades competentes não têm acesso a essas informações. Ademais, as pessoas que trabalham em plataformas digitais muitas vezes não conhecem os motivos das decisões tomadas ou apoiadas pelos sistemas automatizados e não conseguem obter uma explicação para essas decisões, de as debater com uma pessoa de contacto, de as contestar, de pedir que sejam retificadas ou, se for o caso, de recorrer das mesmas.

- (9) Quando as plataformas operam em vários Estados-Membros ou além-fronteiras, muitas vezes não é claro onde e por quem é efetuado o trabalho em plataformas digitais, especialmente no caso do trabalho em plataformas digitais em linha. Além disso, as autoridades nacionais competentes não podem aceder facilmente aos dados sobre as plataformas de trabalho digitais, incluindo o número de pessoas que trabalham em plataformas digitais, 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. Entre estes contam-se, nomeadamente, as Diretivas 2003/88/CE<sup>4</sup>, 2008/104/CE<sup>5</sup> e (UE) 2019/1152<sup>6</sup> do Parlamento Europeu e do Conselho, e outros instrumentos específicos relacionados 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 e o destacamento de trabalhadores. Além disso, o Tribunal de Justiça da União Europeia ("Tribunal de Justiça") tem decidido<sup>7</sup> que o "tempo de prevenção", durante o qual estão significativamente restringidas as possibilidades de o trabalhador exercer outras atividades, deve ser considerado tempo de trabalho. A Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>8</sup> prevê um regime geral que define requisitos mínimos quanto ao direito à informação e à consulta dos trabalhadores nas empresas ou nos estabelecimentos da União.

---

<sup>4</sup> 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).

<sup>5</sup> 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).

<sup>6</sup> 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).

<sup>7</sup> Acórdão do TJUE de 21 de fevereiro de 2018, *Ville de Nivelles/Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82; acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 9 de março de 2021, *RJ/Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 9 de março de 2021, *D.J./Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

<sup>8</sup> Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia (JO L 80 de 23.3.2002, p. 29).



- (11) A Recomendação do Conselho de 8 de novembro de 2019, relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria<sup>9</sup>, 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 Conselho<sup>10</sup> 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, inclusive nas decisões individuais automatizadas.
- (13) O Regulamento (UE) 2019/1150 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>11</sup> promove a equidade e a transparência para os utilizadores profissionais que recorrem aos serviços de intermediação em linha disponibilizados pelos operadores das plataformas digitais.

---

<sup>9</sup> JO C 387 de 15.11.2019, p. 1.

<sup>10</sup> 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).

<sup>11</sup> 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).

- (14) Embora os atos jurídicos da União em vigor incluam certas salvaguardas gerais, os desafios suscitados pelo trabalho em plataformas digitais exigem medidas específicas adicionais. A fim de enquadrar adequadamente, e de forma sustentável, o desenvolvimento do trabalho em plataformas digitais, é necessário que a União estabeleça direitos mínimos para os trabalhadores de plataformas digitais e regras destinadas a melhorar a proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais, de modo a dar resposta a esses desafios. Deverão ser introduzidas medidas que facilitem a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais na União, e a transparência relativa ao trabalho em plataformas digitais deverá ser melhorada, inclusive em situações transfronteiriças. Além disso, as pessoas que trabalham em plataformas digitais deverão beneficiar de direitos, tendo em vista a promoção da transparência, da equidade, da supervisão humana, da segurança e da responsabilização. Esses direitos deverão também ser concedidos por forma a proteger os trabalhadores e melhorar as condições de trabalho na gestão algorítmica, incluindo o exercício da negociação coletiva. Importa salvaguardar esses direitos para melhorar a segurança jurídica e procurar criar condições de concorrência equitativas 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.

- (15) 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 (TFUE), relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais. Essa consulta não resultou num acordo entre os parceiros sociais no sentido de encetar negociações sobre estas questões. No entanto, é essencial tomar medidas neste domínio a nível da União e adaptar o atual regime jurídico ao novo contexto do trabalho em plataformas digitais, incluindo no que diz respeito ao recurso aos sistemas automatizados de monitorização e aos sistemas automatizados de tomada de decisões. Além disso, a Comissão procedeu a amplos intercâmbios com as partes interessadas, incluindo plataformas de trabalho digitais, associações das pessoas que trabalham e plataformas digitais, peritos do meio académico, dos Estados-Membros e de organizações internacionais, e representantes da sociedade civil.
- (16) A presente diretiva visa melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais e salvaguardar os dados pessoais das pessoas que trabalham em 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 prevê regras destinadas a apoiar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais e a melhorar as condições e a transparência relativa ao trabalho em plataformas digitais, inclusive em situações transfronteiriças, bem como a proteger os trabalhadores no contexto da gestão algorítmica. No que diz respeito ao artigo 16.º do TFUE, a presente diretiva prevê regras para melhorar a proteção das pessoas que trabalham em plataformas digitais no que diz respeito ao tratamento dos seus dados pessoais, aumentando a transparência, a equidade, a supervisão humana, a segurança e a responsabilidade pelos procedimentos de gestão algorítmica pertinentes do trabalho em plataformas digitais.

- (17) A presente diretiva deverá aplicar-se às pessoas que trabalham em plataformas digitais na União que têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho ou que, com base numa apreciação dos factos, se possa determinar que têm um contrato de trabalho ou relação de trabalho, tal como definidos pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. As disposições em matéria de gestão algorítmica que estão relacionadas com o tratamento de dados pessoais deverão aplicar-se igualmente às pessoas que trabalham em plataformas digitais e não têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho.
- (18) A presente diretiva deverá prever regras obrigatórias que se apliquem a todas as plataformas de trabalho digitais, independentemente do seu local de estabelecimento ou de outro direito aplicável, desde que o trabalho em plataformas digitais organizado através dessa plataforma de trabalho digital seja efetuado na União.

- (19) As plataformas de trabalho digitais diferem das outras plataformas em linha pelo facto de utilizarem sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões para organizar o trabalho efetuado por uma pessoa a pedido, pontual ou repetido, do destinatário de um serviço prestado pela plataforma. Os sistemas automatizados de monitorização e os sistemas automatizados de tomada de decisões tratam os dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais, e tomam ou apoiam decisões que afetam, nomeadamente, as condições de trabalho. Essas características fazem com que as plataformas de trabalho digitais sejam uma forma de organização da prestação de serviços por profissionais distinta das formas mais convencionais de organização da prestação de serviços, como os tradicionais serviços de aluguer de veículos com condutor ou de expedição de serviços de transporte. Além disso, a crescente complexidade da organização estrutural das plataformas de trabalho digitais é indissociável da sua rápida evolução, criando frequentemente sistemas com uma geometria variável na organização do trabalho. Por exemplo, pode haver casos em que as plataformas de trabalho digitais prestam um serviço cujo destinatário é a própria plataforma de trabalho digital ou uma entidade empresarial distinta dentro do mesmo grupo de empresas, ou em que o trabalho está organizado de tal forma que se esbatem os tradicionais padrões que são geralmente reconhecíveis nos sistemas de prestação de serviços. Tal pode também ser o caso das plataformas de microtrabalho ou de trabalho colaborativo, que são um tipo de plataforma de trabalho digital em linha que proporciona às empresas e a outros clientes acesso a uma mão de obra ampla e flexível para a conclusão de pequenas tarefas que podem ser realizadas à distância utilizando um computador e uma ligação à Internet, como por exemplo a etiquetagem. As tarefas são divididas e distribuídas por um grande número de pessoas ("colaboradores"), que as podem completar de forma assíncrona.

- (20) A organização do trabalho executado pelas pessoas deverá envolver, pelo menos, um papel significativo na correspondência entre a procura do serviço e a oferta do trabalho executado por uma pessoa que tem uma relação contratual com a plataforma de trabalho digital ou um intermediário, independentemente da sua designação formal pelas partes ou da natureza dessa relação contratual, e está disponível para executar uma tarefa específica. A organização desse trabalho pode ainda incluir outras atividades como o processamento dos pagamentos. Não deverão ser consideradas plataformas de trabalho digitais, as plataformas em linha que não organizam o trabalho efetuado pelas pessoas, mas que apenas disponibilizam os meios para criar a relação entre os prestadores de serviços e os utilizadores finais, sem mais envolvimento por parte da plataforma, designadamente, publicitando ofertas ou pedidos de serviços, ou agregando e divulgando os prestadores de serviços disponíveis numa determinada zona. 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 através do qual pessoas que não sejam profissionais possam revender bens, nem os prestadores de um serviço que organizam atividades de voluntariado. A definição deverá ser limitada aos prestadores de um serviço relativamente ao qual a organização do trabalho efetuado pela pessoa, como o transporte de pessoas ou bens ou os serviços de limpeza, constitua uma componente necessária e essencial, e não menor e meramente acessória.

- (21) As modalidades e os processos de representação dos trabalhadores variam entre os Estados-Membros, refletindo as respetivas histórias, instituições e situações económicas e políticas. Entre as condições propícias ao bom funcionamento do diálogo social figura a existência de sindicatos e organizações de empregadores fortes e independentes, com acesso às informações pertinentes necessárias para participar no diálogo social e respeitar os direitos fundamentais da liberdade de associação e de negociação coletiva.
- (22) De acordo com a Convenção n.º 135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa aos Representantes dos Trabalhadores (1971), atualmente ratificada por 24 Estados-Membros, os representantes dos trabalhadores podem ser pessoas reconhecidas como tal pelo direito e práticas nacionais, quer sejam representantes sindicais, isto é, representantes livremente eleitos pelos sindicatos ou pelos membros dos sindicatos; ou representantes eleitos, isto é, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, em conformidade com as disposições legislativas ou regulamentares nacionais ou com as convenções coletivas, e cujas funções não se estendam às atividades que sejam reconhecidas como prerrogativa exclusiva dos sindicatos nos países em causa. A referida convenção estabelece que, sempre que na mesma empresa existam simultaneamente representantes sindicais e representantes eleitos, essa representação não pode ser utilizada para enfraquecer a situação dos respetivos sindicatos ou dos seus representantes, e que deve ser incentivada a cooperação entre os representantes eleitos e os sindicatos interessados ou os seus representantes.

- (23) Os Estados-Membros ratificaram a Convenção n.º 98 da OIT sobre a Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva (1949), segundo a qual os atos designados para promover a criação de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores, ou para manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controlo de organizações de empregadores, são considerados atos de ingerência, contra os quais os Estados membros da OIT devem proteger as organizações de trabalhadores. É importante que esses atos sejam abordados a fim de assegurar que, ao definirem ou aplicarem modalidades práticas de informação e consulta nos termos da presente diretiva, os empregadores e os representantes dos trabalhadores trabalhem num espírito de cooperação, com o devido respeito pelos seus direitos e obrigações recíprocos, tendo em conta os interesses tanto da empresa ou do estabelecimento como dos trabalhadores.



- (24) Em alguns casos, as pessoas que trabalham em plataformas digitais não têm uma relação contratual direta com a plataforma de trabalho digital, mas têm uma relação com um intermediário através do qual trabalham em plataformas de trabalho digitais. Esta forma de organizar o trabalho em plataformas digitais resulta frequentemente numa vasta série de relações diferentes e complexas entre várias partes, incluindo cadeias de subcontratação, bem como em responsabilidades pouco definidas entre a plataforma de trabalho digital e os intermediários. As pessoas que trabalham em plataformas digitais através de intermediários estão expostas aos mesmos riscos relacionados com a classificação incorreta do seu estatuto profissional e com os sistemas automatizados de monitorização ou os sistemas automatizados de tomada de decisões que as pessoas que trabalham diretamente para as plataformas de trabalho digitais. Os Estados-Membros deverão, por conseguinte, fixar medidas adequadas a fim de assegurar que, ao abrigo da presente diretiva, as pessoas que trabalham em plataformas digitais através de intermediários beneficiam do mesmo nível de proteção que as pessoas que trabalham em plataformas digitais e que têm uma relação contratual direta com as plataformas de trabalho digitais. Os Estados-Membros deverão criar mecanismos adequados incluindo, se for caso disso, sistemas de responsabilidade solidária.

- (25) A fim de combater o falso trabalho independente no trabalho em plataformas digitais e facilitar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais, os Estados-Membros deverão dispor de procedimentos adequados para prevenir e eliminar a classificação incorreta do estatuto profissional das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Esses procedimentos deverão ter como objetivo verificar a existência de uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, convenções coletivas ou práticas nacionais, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça e, por conseguinte, assegurar que os trabalhadores de plataformas digitais beneficiam plenamente dos mesmos direitos que os outros trabalhadores, em conformidade com o direito da União e o direito e convenções coletivas nacionais pertinentes. Sempre que a existência de uma relação de trabalho for determinada com base nos factos, a parte, ou partes, que assumem as obrigações que incumbem ao empregador deverão ser claramente identificadas e cumprir as obrigações correspondentes dos empregadores ao abrigo do direito da União e do direito e convenções coletivas nacionais aplicáveis no seu setor de atividade.
- (26) Sempre que se verifique que uma parte é um empregador e preenche as condições para ser uma empresa de trabalho temporário nos termos da Diretiva 2008/104/CE, são aplicáveis as obrigações previstas nessa diretiva.
- (27) 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 remuneração pelo trabalho, e não pela descrição que as partes dão à relação de trabalho, em conformidade com a Recomendação n.º 198 da OIT sobre a Relação de Trabalho (2006), é particularmente pertinentes para o trabalho em plataformas digitais, em que as condições contratuais são frequentemente determinadas unilateralmente por uma das partes.

- (28) O abuso do estatuto de trabalhador independente, 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 independente ocorre quando uma pessoa preenche as condições típicas de uma relação de trabalho, mas está declarada como trabalhador por conta própria. As falsas declarações de trabalho independente são frequentemente feitas para evitar determinadas obrigações jurídicas ou fiscais ou para criar uma vantagem competitiva em relação às empresas que cumprem a lei. Em diversos acórdãos<sup>12</sup>, o Tribunal de Justiça decidiu 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 independência dessa pessoa for meramente fictícia, ou seja, quando oculte uma relação de trabalho.

---

<sup>12</sup> Acórdãos do Tribunal de Justiça de:

- 3 de julho de 1986, *Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284;
  - 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;
  - 14 de outubro de 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e outros*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612;
  - 11 de novembro de 2010, *Dita Danosa/LKB Līzings SIA*, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674;
  - 4 de dezembro de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411;
  - 9 de julho de 2015, *Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455;
  - 17 de novembro de 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883;
  - 16 de julho de 2020, *UX/Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572;
- e despacho do Tribunal de Justiça de 22 de abril de 2020, *B/Yodel Delivery Network Ltd*, C- 692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

- (29) Assegurar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais não deverá impedir a melhoria das condições dos verdadeiros trabalhadores por conta própria que trabalham em plataformas. Para o efeito, a Comunicação da Comissão de 30 de setembro de 2022, que contém "orientações sobre a aplicação do direito da concorrência da União às convenções coletivas relativas às condições de trabalho dos trabalhadores independentes individuais" e indica que, segundo a Comissão, as convenções coletivas relativas às condições de trabalho entre trabalhadores independentes individuais e plataformas de trabalho digitais relativas às condições de trabalho não são abrangidas pelo âmbito de aplicação do artigo 101.º do TFUE, pode servir de orientação útil. No entanto, é fundamental que a introdução dessas convenções coletivas não comprometa os objetivos prosseguidos pela presente diretiva, em especial a correta classificação das pessoas que trabalham em plataformas digitais no que diz respeito ao seu estatuto profissional.

(30) A direção e o controlo podem assumir diferentes formas em casos concretos, tendo em conta que o modelo de economia das plataformas está em constante evolução. Por exemplo, a plataforma de trabalho digital pode exercer a direção e o controlo não só por meios diretos, mas também através da aplicação de medidas punitivas ou outras formas de tratamento desfavorável ou pressão. No contexto do trabalho em plataformas digitais, é muitas vezes difícil para as pessoas que trabalham em plataformas digitais dispor de um acesso adequado às ferramentas e informações necessárias para arguir perante uma autoridade competente a natureza real da sua relação contratual e os direitos dela decorrentes. Além disso, a gestão das pessoas que trabalham em plataformas digitais através de sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões caracteriza-se por uma falta de transparência por parte da plataforma de trabalho digital. Essas características do trabalho em plataformas digitais perpetuam o fenómeno do erro de classificação como falso trabalho independente, dificultando assim a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais e o acesso a condições de vida e de trabalho dignas pelos trabalhadores de plataformas digitais. Por conseguinte, os Estados-Membros deverão definir medidas que prevejam uma facilitação processual efetiva para as pessoas que trabalham em plataformas digitais ao determinar o seu estatuto profissional correto. Neste contexto, uma presunção legal de uma relação de trabalho a favor das pessoas que trabalham em plataformas digitais é um instrumento eficaz que contribui significativamente para a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais. Por conseguinte, deverá presumir-se juridicamente que uma relação contratual é uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça, sempre que se verificarem factos indicativos da direção e do controlo.

- (31) Uma presunção legal eficaz exige que o direito nacional torne efetivamente mais fácil para as pessoas que trabalham em plataformas digitais beneficiarem da presunção. Os requisitos da presunção legal não deverão ser onerosos e deverão diminuir as dificuldades que as pessoas que trabalham em plataformas digitais possam ter em apresentar elementos de prova que indiquem a existência de uma relação de trabalho numa situação em que se verifica um desequilíbrio de poder face à plataforma de trabalho digital. O objetivo da presunção legal é resolver e corrigir eficazmente o desequilíbrio de poder entre as pessoas que trabalham em plataformas digitais e as plataformas de trabalho digitais. As modalidades da presunção legal deverão ser definidas pelos Estados-Membros, na medida em que as mesmas assegurem a previsão de uma presunção legal ilidível efetiva de emprego que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais, e que não tenham por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham em plataformas digitais, ou para os seus representantes, em processos que visem determinar o estatuto profissional correto dessas pessoas. A aplicação da presunção legal não deverá conduzir automaticamente à reclassificação das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Se a plataforma de trabalho digital pretender ilidir a presunção legal, deverá caber à plataforma de trabalho digital provar que a relação contratual em causa não constitui uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

- (32) Em consonância com o objetivo da presente diretiva de melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais, através da facilitação da determinação do seu estatuto profissional correto e assegurando, assim, que gozem dos direitos pertinentes decorrentes do direito da União e do direito e convenções coletivas nacionais, 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 em plataformas digitais. Embora a presente diretiva não imponha aos Estados-Membros qualquer obrigação de aplicar a presunção legal em processos fiscais, penais e de segurança social, é fundamental que a presunção legal seja efetivamente aplicada em todos os Estados-Membros nos termos da presente Diretiva. Em particular, nenhuma disposição da presente diretiva deverá impedir os Estados-Membros, nos termos do direito nacional, de aplicarem a presunção legal nesses processos fiscais, penais e de segurança social ou noutros processos administrativos ou judiciais nem de reconhecerem os resultados de procedimentos em que a presunção legal tenha sido aplicada para efeitos de concessão de direitos aos trabalhadores reclassificados ao abrigo de outros domínios do direito.
- (33) Por razões de segurança jurídica, a presunção legal não deverá produzir efeitos jurídicos retroativos, devendo, por conseguinte, aplicar-se apenas ao período com início em ... [dois anos a contar da data de entrada em vigor da presente diretiva], inclusive 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, deverão ser apreciadas unicamente com base no direito da União e nacional aplicável antes dessa data, incluindo a Diretiva (UE) 2019/1152.

- (34) A relação entre a pessoa que trabalha em plataformas digitais e a plataforma de trabalho digital pode não satisfazer os requisitos de uma relação de trabalho em conformidade com a definição prevista pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor no Estado-Membro em causa, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Os Estados-Membros deverão assegurar a possibilidade de ilidir a presunção legal, provando, com base nessa definição, 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, as plataformas de trabalho digitais deverão ter o ónus da prova quando alegam que a relação contratual em causa não é uma relação de trabalho. Uma ilisão bem-sucedida de uma presunção legal num processo judicial ou administrativo não deverá obstar à aplicação da presunção legal em processos judiciais ou recursos subsequentes, de acordo com o direito processual nacional.
- (35) A aplicação efetiva da presunção legal através de um quadro de medidas de apoio é essencial para garantir a segurança jurídica e a transparência a todas as partes envolvidas. Essas medidas deverão incluir a divulgação de informações pormenorizadas ao público, a elaboração de orientações sob a forma de recomendações concretas e práticas para as plataformas de trabalho digitais, as pessoas que trabalham em plataformas digitais, os parceiros sociais e as autoridades nacionais competentes, bem como a realização de controlos e inspeções eficazes, em conformidade com o direito e práticas nacionais, nomeadamente, se for caso disso, fixando metas para esses controlos e inspeções.



- (36) Essas medidas deverão apoiar a determinação da existência de uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor no Estado-Membro em causa, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça, incluindo, se for caso disso, a confirmação da classificação de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais como verdadeiro trabalhador independente. Para que as autoridades nacionais competentes possam desempenhar as suas funções de aplicação das disposições da presente diretiva, tendo particularmente em conta a competência dos Estados-Membros para decidir sobre o pessoal das autoridades nacionais, deverão dispor de pessoal suficiente. Para tal, é necessário dotar as autoridades nacionais competentes de recursos humanos adequados, com as qualificações necessárias e o acesso a formação adequada, e a disponibilidade de conhecimentos técnicos especializados no domínio da gestão algorítmica. A Convenção n.º 81 da OIT sobre a Inspeção do Trabalho (1947) dá indicações sobre a forma de determinar um número suficiente de inspetores do trabalho para o cumprimento efetivo das suas funções. As decisões de autoridades nacionais competentes que resultem numa alteração do estatuto profissional de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais deverão ser tidas em conta pelas autoridades nacionais competentes ao decidirem os controlos e inspeções que tencionam realizar.
- (37) As autoridades competentes dos Estados-Membros deverão colaborar entre si, nomeadamente através do intercâmbio de informações, tal como previsto no direito e práticas nacionais, a fim de assegurar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais.

- (38) Embora o Regulamento (UE) 2016/679 estabeleça um regime geral para a proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais, é necessário prever regras específicas que respondam às preocupações relacionadas com o tratamento de dados pessoais por meio de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões no contexto do trabalho em plataformas digitais. O artigo 88.º do Regulamento (UE) 2016/679 já prevê que os Estados-Membros podem criar, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral. A presente diretiva prevê salvaguardas mais específicas relativamente ao tratamento de dados pessoais por meio de sistemas automatizados no contexto do trabalho em plataformas digitais, proporcionando assim um nível mais elevado de proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Em especial, a presente diretiva prevê regras mais específicas em relação ao Regulamento (UE) 2016/679 no que diz respeito à utilização e à transparência relativa a sistemas automatizados de tomada de decisões. A presente diretiva prevê igualmente medidas adicionais ao Regulamento (UE) 2016/679 no contexto do trabalho em plataformas digitais, a fim de salvaguardar a proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais, em especial quando as decisões são tomadas ou apoiadas pelo tratamento automatizado de dados pessoais. Neste contexto, os termos relativos à proteção de dados pessoais na presente diretiva deverão ser entendidos à luz das definições constantes do Regulamento (UE) 2016/679.

- (39) Os artigos 5.º, 6.º e 9.º do Regulamento (UE) 2016/679 exigem que os dados pessoais sejam tratados de forma lícita, leal e transparente. Tal implica determinadas restrições à forma como as plataformas de trabalho digitais podem tratar os dados pessoais através de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões. No entanto, no caso específico do trabalho em plataformas digitais, não se pode presumir que o consentimento das pessoas que trabalham em plataformas digitais para o tratamento dos seus dados pessoais é dado livremente. Muitas vezes, as pessoas que trabalham em plataformas digitais não têm uma verdadeira liberdade de escolha ou não podem recusar ou retirar o consentimento sem prejuízo da sua relação contratual, dado o desequilíbrio de poder entre a pessoa que trabalha em plataformas digitais e a plataforma de trabalho digital. Por conseguinte, as plataformas de trabalho digitais não deverão tratar os dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais com base no facto de essas pessoas terem dado o seu consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais.
- (40) As plataformas de trabalho digitais não deverão, por meio de sistemas de monitorização automatizados nem de qualquer sistema automatizado utilizado para tomar ou apoiar decisões que afetem as pessoas que trabalham em plataformas digitais, tratar quaisquer dados pessoais sobre o estado emocional ou psicológico das pessoas que trabalham em plataformas digitais, tratar quaisquer dados pessoais relacionados com as suas conversas privadas, recolher dados pessoais enquanto as pessoas que trabalham em plataformas digitais não estiverem a executar um trabalho na plataforma, tratar dados pessoais para prever o exercício dos direitos fundamentais, incluindo a liberdade de associação, o direito de negociação e ação coletivas ou o direito de informação e consulta, tal como definidos na Carta, nem deverão tratar dados pessoais para inferir a origem racial ou étnica, o estatuto migratório, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, a deficiência, o estado de saúde, incluindo a doença crónica ou o estatuto serológico VIH, o estado emocional ou psicológico, a filiação sindical, a vida sexual ou a orientação sexual das pessoas.

- (41) As plataformas de trabalho digitais não deverão tratar dados biométricos das pessoas que trabalham em plataformas digitais para efeitos de identificação, ou seja, para verificar a identidade de uma pessoa comparando os seus dados biométricos com os dados biométricos de várias pessoas armazenados numa base de dados (identificação "um para muitos"). Tal não afeta a possibilidade de as plataformas de trabalho digitais procederem a verificações biométricas, ou seja, à verificação da identidade de uma pessoa comparando os seus dados biométricos com dados anteriormente disponibilizados por essa mesma pessoa (verificação ou autenticação "um para um"), sempre que esse tratamento de dados pessoais seja lícito nos termos do Regulamento (UE) 2016/679 ou de outro direito da União e nacional pertinente.
- (42) Os dados baseados em biometria são dados pessoais resultantes de um tratamento técnico específico de traços, sinais ou características de índole física, fisiológica ou comportamental de uma pessoa singular, tais como expressões faciais, movimentos, frequência de pulsação, voz, toques no teclado ou marcha, os quais podem ou não permitir ou confirmar a identificação de uma pessoa singular.
- (43) O tratamento de dados pessoais por sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões utilizados pelas plataformas de trabalho digitais é suscetível de resultar num risco elevado para os direitos e liberdades das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Por conseguinte, as plataformas de trabalho digitais deverão sempre realizar uma avaliação de impacto sobre a proteção de dados, em conformidade com os requisitos previstos no artigo 35.º do Regulamento (UE) 2016/679. Tendo em conta os efeitos que as decisões tomadas pelos sistemas automatizados de tomada de decisões têm nas pessoas que trabalham em plataformas digitais e, em especial, nos trabalhadores de plataformas digitais, a presente diretiva prevê regras mais específicas acerca da consulta das pessoas que trabalham em plataformas digitais e dos seus representantes no contexto das avaliações de impacto sobre a proteção de dados.

- (44) Para além dos requisitos previstos no Regulamento (UE) 2016/679, as plataformas de trabalho digitais deverão estar sujeitas a obrigações de transparência e comunicação de informações relativamente aos sistemas automatizados de monitorização e aos sistemas automatizados utilizados para tomar ou apoiar decisões que afetem as pessoas que trabalham em plataformas digitais, incluindo as condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais, tais como o seu recrutamento, o seu acesso à atribuição de tarefas e a organização das mesmas, a sua remuneração, a sua segurança e saúde, o seu tempo de trabalho, o seu acesso a formações, a sua promoção ou equivalente, e a sua situação contratual, nomeadamente a restrição, suspensão ou encerramento da sua conta. Importa especificar o tipo e forma de informações sobre tais sistemas automatizados que devem ser facultadas às pessoas que trabalham em plataformas digitais, bem como o momento da prestação dessas informações. Os trabalhadores de plataformas digitais deverão receber essas informações de uma forma concisa, simples e compreensível, sempre que os sistemas e as suas características os afetem diretamente a eles e, quando aplicável, afetem as suas condições de trabalho, de forma a estarem efetivamente informados. Importa que tenham o direito a solicitar informações completas e pormenorizadas sobre todos os sistemas pertinentes. Deverão também ser prestadas informações exaustivas e pormenorizadas sobre esses sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões aos representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais e às autoridades nacionais competentes, a pedido destas, a fim de lhes permitir exercer as suas funções.

- (45) Para além do direito à portabilidade dos dados pessoais que o titular dos dados tenha disponibilizado a um responsável pelo tratamento em conformidade com o artigo 20.º do Regulamento (UE) 2016/679, as pessoas que trabalham em plataformas digitais deverão ter o direito de receber, sem entraves e num formato estruturado, de uso corrente e de leitura automática, os dados pessoais gerados pela sua execução do trabalho no contexto dos sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões de uma plataforma de trabalho digital, incluindo classificações e avaliações, a fim de os transmitir ou mandar transmitir a terceiros, nomeadamente outra plataforma de trabalho digital. As plataformas de trabalho digitais deverão disponibilizar às pessoas que trabalham em plataformas digitais ferramentas para facilitar a portabilidade efetiva dos dados de forma gratuita, a fim de exercerem os seus direitos ao abrigo da presente diretiva e do Regulamento (UE) 2016/679.
- (46) Em certos casos, as plataformas de trabalho digitais não põem formalmente termo à sua relação com uma pessoa que trabalha em plataformas digitais, mas restringem a conta dessa pessoa. A restrição da conta deverá ser entendida como uma limitação imposta à capacidade dessa pessoa de realizar trabalho na plataforma através da conta, incluindo a restrição do acesso à conta ou à atribuição de tarefas.

(47) As plataformas de trabalho digitais recorrem amplamente à utilização de sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões para gerir as pessoas que trabalham em plataformas digitais. 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, a sua 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 em plataformas digitais, que podem não ter contacto direto com um gestor ou supervisor humano. Por conseguinte, as plataformas de trabalho digitais deverão assegurar uma supervisão humana e efetuar regularmente, e em qualquer caso de dois em dois anos, uma avaliação do impacto das decisões individuais tomadas ou apoiadas pelos sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões nas pessoas que trabalham em plataformas digitais, inclusive, se for caso disso, nas suas condições de trabalho e na igualdade de tratamento no trabalho. Os representantes dos trabalhadores deverão participar no processo de avaliação. As plataformas de trabalho digitais deverão assegurar recursos humanos suficientes para efeitos de supervisão e avaliação. As pessoas encarregadas da supervisão pela plataforma de trabalho digital deverão dispor da competência, formação e autoridade necessárias para exercer essa função e, em especial, do direito de anulação de decisões automatizadas. Deverão beneficiar de proteção contra decisões de despedimento, medidas disciplinares ou qualquer outro tratamento desfavorável no exercício das suas funções. Além disso, é importante que as plataformas de trabalho digitais abordem as lacunas sistemáticas na utilização de sistemas automatizados de monitorização e de sistemas automatizados de tomada de decisões. Assim, sempre que as atividades de supervisão identifiquem um risco elevado de discriminação no trabalho ou de violação dos direitos das pessoas que trabalham em plataformas digitais, as plataformas de trabalho digitais deverão tomar medidas adequadas para lhes dar resposta, incluindo a possibilidade de deixar de usar esses sistemas.

- (48) O Regulamento (UE) 2016/679 exige que os responsáveis pelo tratamento dos dados apliquem medidas adequadas para salvaguardar os direitos, liberdades e interesses legítimos do titular dos dados, quando este seja objeto de decisões baseadas exclusivamente no tratamento automatizado. Essa disposição exige, no mínimo, que o titular dos dados tenha direito à intervenção humana do responsável pelo tratamento dos dados, para poder expressar o seu ponto de vista e contestar a decisão. Para além dos requisitos previstos no Regulamento (UE) 2016/679, no contexto da gestão algorítmica e tendo em conta o impacto grave nas pessoas que trabalham em plataformas digitais das decisões de restrição, suspensão ou cessação da sua relação contratual ou da sua conta, ou de qualquer decisão que cause um prejuízo equivalente, essas decisões deverão ser sempre tomadas por um ser humano.



(49) Para além dos requisitos do Regulamento (UE) 2016/679 no contexto da gestão algorítmica do trabalho em plataformas digitais, as pessoas que trabalham em plataformas digitais deverão ter o direito a obter, sem demora injustificada, uma explicação da plataforma de trabalho digital relativamente a uma decisão, à ausência de uma decisão ou a um conjunto de decisões tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados de tomada de decisões. Para o efeito, a plataforma de trabalho digital deverá conceder às pessoas que trabalham em plataformas digitais 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, determinadas decisões são suscetíveis de ter efeitos negativos particularmente significativos nas pessoas que trabalham em plataformas digitais, em especial nos seus potenciais rendimentos. No que respeita às decisões que restrinjam, suspendam ou encerrem a conta de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais, que recusem o pagamento do trabalho efetuado por essa pessoa, ou que afetem os aspetos essenciais da relação contratual, a plataforma de trabalho digital deverá disponibilizar à pessoa que trabalha em plataformas digitais, o mais rapidamente possível e, o mais tardar, na data em que essas decisões produzem efeitos, uma declaração por escrito dos motivos dessas decisões. Se a explicação ou os motivos apresentados não forem satisfatórios ou se as pessoas que trabalham em plataformas digitais considerarem que os seus direitos foram violados por determinada decisão, deverão também ter o direito a solicitar à plataforma de trabalho digital que reveja a decisão e de obter uma resposta devidamente fundamentada, sem demora injustificada e, em qualquer caso, no prazo de duas semanas após a apresentação do seu pedido. Sempre que tais decisões violarem os direitos dessas pessoas, nomeadamente os seus direitos laborais, o direito à não discriminação ou o direito 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 adequada pelos danos sofridos e tomar as medidas necessárias para evitar decisões semelhantes no futuro, incluindo, se for o caso, a modificação ou a cessação da utilização dos sistemas automatizados de tomada de decisões em causa. No que diz respeito à revisão humana de decisões, as disposições pertinentes do Regulamento (UE) 2019/1150 deverão prevalecer no que diz respeito aos utilizadores profissionais.

(50) A Diretiva 89/391/CEE do Conselho<sup>13</sup> introduz medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, incluindo a obrigação de as entidades empregadoras avaliarem os riscos profissionais para a saúde e a segurança, e consagra princípios gerais de prevenção a aplicar pelas entidades empregadoras. Os sistemas automatizados de monitorização e os sistemas automatizados de tomada de decisões têm potencialmente um impacto significativo na segurança e na saúde física e mental dos trabalhadores de plataformas digitais. A direção, avaliação e disciplina algorítmica intensifica o esforço de trabalho, aumentando a monitorização e o ritmo exigido aos trabalhadores, minimizando os intervalos no fluxo de trabalho e alargando a atividade profissional para além do local de trabalho e do horário de trabalho convencionais. A limitada aprendizagem no trabalho e a limitada influência sobre as tarefas devido à utilização de algoritmos não transparentes, à intensificação do trabalho e à insegurança decorrentes do uso de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões, são suscetíveis de aumentar o stress e a ansiedade dos trabalhadores. Por conseguinte, 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 dessas disposições, a plataforma de trabalho digital deverá disponibilizar a sua avaliação dos riscos e a sua avaliação das medidas de atenuação aos trabalhadores de plataformas digitais, aos seus representantes e às autoridades competentes.

---

<sup>13</sup> Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (JO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

- (51) As pessoas que trabalham em plataformas digitais estão expostas, em especial no trabalho em plataformas digitais efetuado no local, a um risco de violência e assédio, sem terem um local de trabalho físico onde possam apresentar queixas. O assédio e o assédio sexual são suscetíveis de ter um impacto negativo na saúde e na segurança dos trabalhadores de plataformas. Por conseguinte, os Estados-Membros deverão prever medidas preventivas, incluindo a criação de canais de denúncia eficazes. Os Estados-Membros são igualmente incentivados a apoiar medidas eficazes de combate à violência e ao assédio no trabalho em plataformas digitais e, em especial, a incluir canais de denúncia adequados para as pessoas que trabalham em plataformas digitais que não têm uma relação de trabalho.
- (52) A informação e a consulta dos representantes dos trabalhadores, que são regulamentadas a nível da União nos termos da Diretiva 2002/14/CE, são fundamentais para promover um diálogo social eficaz. Uma vez que a introdução ou a alteração substancial da utilização de sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões pelas plataformas de trabalho digitais têm um impacto direto na organização do trabalho e nas condições de trabalho individuais dos trabalhadores de plataformas digitais, são necessárias medidas adicionais para assegurar que as plataformas de trabalho digitais informam e consultam eficazmente os representantes dos trabalhadores de plataformas digitais antes de essas decisões serem tomadas, ao nível adequado. Dada a complexidade técnica dos sistemas de gestão algorítmica, as informações deverão ser prestadas em tempo útil para permitir que os representantes dos trabalhadores de plataformas digitais se preparem para a consulta, com a assistência de um perito escolhido pelos trabalhadores de plataformas digitais 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.

- (53) Na ausência de representantes dos trabalhadores, os trabalhadores deverão poder ser diretamente informados pela plataforma de trabalho digital de qualquer introdução ou alteração substancial da utilização dos sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões.
- (54) Várias pessoas que trabalham em plataformas digitais são trabalhadores independentes. O impacto dos sistemas automatizados de monitorização e dos sistemas automatizados de tomada de decisões utilizados pelas plataformas de trabalho digitais na proteção dos dados pessoais dos trabalhadores independentes e nas suas possibilidade de remuneração é semelhante ao impacto sofrido pelos trabalhadores de plataformas digitais. Por conseguinte, os direitos previstos na presente diretiva relativos à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais no contexto da gestão algorítmica, a saber, os que dizem respeito à transparência relativa aos sistemas automatizados de monitorização e aos sistemas automatizados de tomada de decisões, às restrições ao tratamento ou recolha de dados pessoais, ao controlo humano e à revisão de decisões significativas, deverão aplicar-se igualmente às pessoas que trabalham em plataformas sem uma relação de trabalho. Os direitos relativos à saúde e segurança no trabalho, à informação e à consulta dos trabalhadores de plataformas digitais ou dos seus representantes, que são específicos dos trabalhadores por conta de outrem à luz do direito da União, não devem ser aplicáveis às pessoas que trabalham em plataformas digitais que não têm uma relação de trabalho. O Regulamento (UE) 2019/1150 prevê salvaguardas em matéria de equidade e transparência para os trabalhadores independentes que trabalham em 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.

- (55) As obrigações das plataformas de trabalho digitais, nomeadamente em matéria de informação e consulta no que diz respeito aos sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões, aplicam-se independentemente de tais sistemas serem geridos pela própria plataforma de trabalho ou por um prestador de serviços externo que efetue o tratamento de dados em nome da plataforma de trabalho.
- (56) A fim de permitir que as autoridades nacionais competentes assegurem que as plataformas de trabalho digitais cumprem a legislação e a regulamentação laboral, em especial quando estejam estabelecidas num Estado-Membro que não o Estado-Membro onde o trabalhador de plataformas digitais executa o trabalho ou num país terceiro, as plataformas de trabalho digitais deverão declarar o trabalho efetuado por trabalhadores de plataformas digitais às autoridades competentes do Estado-Membro em que o trabalho é executado. Um sistema de prestação de informações sistemático e transparente, inclusive a nível transfronteiriço, é também fundamental para a prevenção de concorrência desleal entre as plataformas de trabalho digitais. A obrigação de declarar o trabalho efetuado por trabalhadores de plataformas digitais nos termos da presente diretiva não deverá substituir as obrigações relativas a declarações ou notificações previstas noutros atos jurídicos da União.

- (57) A Autoridade Europeia do Trabalho, criada pelo Regulamento (UE) 2019/1149 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>14</sup>, contribui para assegurar uma mobilidade laboral justa em toda a União, em especial facilitando a cooperação e o intercâmbio de informações entre os Estados-Membros com vista à aplicação e cumprimento coerentes, eficientes e efetivos do direito da União aplicável, coordena e apoia inspeções concertadas e conjuntas, realiza análises e avaliações de risco sobre questões de mobilidade laboral transfronteiriça e apoia os Estados-Membros no combate ao trabalho não declarado. Por conseguinte, tem um papel importante a desempenhar na resposta aos desafios associados às atividades transfronteiriças de muitas plataformas de trabalho digitais, bem como às relacionadas com o trabalho não declarado no trabalho em plataformas digitais.
- (58) As informações relativas ao trabalho em plataformas digitais efetuado por pessoas que trabalham em plataformas de trabalho digitais, ao número dessas pessoas, à sua situação contratual ou estatuto profissional e aos 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 em plataformas digitais e garantir o cumprimento das obrigações legais, bem como para os representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais no exercício das suas funções representativas. Essas autoridades e representantes deverão também ter o direito a solicitar às plataformas de trabalho digitais esclarecimentos e informações adicionais sobre as informações facultadas.

---

<sup>14</sup> Regulamento (UE) 2019/1149 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, que institui uma Autoridade Europeia do Trabalho, altera os Regulamentos (CE) n.º 883/2004, (UE) n.º 492/2011 e (UE) 2016/589 e revoga a Decisão (UE) 2016/344 (JO L 186 de 11.7.2019, p. 21).

- (59) Existem provas da utilização de trabalho não declarado em plataformas de entrega em vários Estados-Membros. Essa prática é realizada através de identidades alugadas, que consiste em pessoas que trabalham em plataformas digitais, que gozam do direito a trabalhar, se registarem na plataforma de trabalho digital e alugarem as suas contas a migrantes indocumentados ou a menores. Tal implica uma falta de proteção dessas pessoas, incluindo os nacionais de países terceiros em situação irregular, cuja situação conduz frequentemente a uma limitação do acesso à justiça por receio de retaliação ou risco de deportação. A Diretiva 2009/52/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>15</sup> determina normas mínimas sobre sanções e medidas contra os empregadores de nacionais de países terceiros em situação irregular. As obrigações de transparência e as regras relativas aos intermediários previstas na presente diretiva contribuem fortemente, juntamente com a Diretiva 2009/52/CE, para resolver a questão do trabalho não declarado em plataformas digitais. Além disso, é fundamental que as plataformas de trabalho digitais assegurem a verificação fiável da identidade das pessoas que trabalham em plataformas digitais.
- (60) 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 em plataformas digitais tenham acesso a mecanismos atempados, eficazes e imparciais de resolução de litígios e a vias de recurso, incluindo uma indemnização adequada pelos danos sofridos. Mais especificamente, e tendo em conta o carácter fundamental do direito a uma proteção jurídica eficaz, as pessoas que trabalham em plataformas digitais 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.

---

<sup>15</sup> Diretiva 2009/52/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2009, que estabelece normas mínimas sobre sanções e medidas contra os empregadores de nacionais de países terceiros em situação irregular (JO L 168 de 30.6.2009, p. 24).

- (61) Os representantes deverão poder, em conformidade com o direito e práticas 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.
- (62) O trabalho em plataformas digitais caracteriza-se pela inexistência de um local comum de trabalho onde as pessoas que trabalham em plataformas digitais se possam conhecer e 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 criar canais de comunicação digitais que sejam adequados à organização do trabalho em plataformas de trabalho digitais, e que permitam às pessoas que trabalham em plataformas digitais comunicar entre si de forma segura e privada e ser contactadas pelos seus representantes. As plataformas de trabalho digitais deverão 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.



- (63) Nos processos judiciais ou administrativos relativos aos direitos e obrigações previstos na presente diretiva, as informações relativas à organização do trabalho que possibilita a determinação do estatuto profissional correto e, em especial, saber se a plataforma de trabalho digital dirige ou controla determinados elementos ou dirige a execução do trabalho, bem como outros elementos relativos à utilização de sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões, podem 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 deverão 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.
- (64) Uma vez que a presente diretiva prevê regras mais específicas e adicionais em relação ao Regulamento (UE) 2016/679 no contexto do trabalho em plataformas digitais para assegurar a proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais, as autoridades de controlo previstas nos termos do artigo 51.º do Regulamento (UE) 2016/679 deverão ter competência para controlar a aplicação dessas salvaguardas. O regime processual do Regulamento (UE) 2016/679, em especial os capítulos VI, VII e VIII, deverá ser aplicável na execução das regras mais específicas e adicionais da presente diretiva, em especial no que diz respeito à supervisão, aos procedimentos de cooperação e coerência, e às vias de recurso, à responsabilidade e sanções, incluindo a competência para impor coimas até aos montantes referidos no artigo 83.º, n.º 5, do referido regulamento.

- (65) Os sistemas automatizados de monitorização e os sistemas automatizados de tomada de decisões utilizados no contexto do trabalho das plataformas digitais envolvem o tratamento de dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais e afetam as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores de plataformas digitais, o que suscita questões relacionadas com a legislação relativa à proteção de dados, bem como com outros domínios do direito, como o direito do trabalho. As autoridades de controlo da proteção de dados e outras autoridades competentes deverão, por conseguinte, cooperar, inclusive a nível transfronteiriço, na aplicação da presente diretiva, nomeadamente através do intercâmbio de informações pertinentes, sem afetar a independência das autoridades de controlo da proteção de dados.
- (66) A fim de assegurar a eficácia da proteção prevista na presente diretiva, é essencial proteger as pessoas que trabalham em plataformas digitais que exercem os seus direitos conferidos pela presente diretiva contra o despedimento ou contra a cessação do seu contrato, bem como contra qualquer ação de efeito equivalente, incluindo a suspensão da sua conta.
- (67) Atendendo a que o duplo objetivo da presente diretiva, a saber, a melhoria das condições de trabalho em plataformas de trabalho digitais e a proteção dos dados pessoais, não pode ser suficientemente alcançado pelos Estados-Membros, mas pode, devido à necessidade de definir requisitos mínimos comuns, ser mais bem alcançado ao nível da União, a União pode tomar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do TUE. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva não excede o necessário para alcançar esse objetivo.

- (68) A presente diretiva define requisitos mínimos, deixando aos Estados-Membros a prerrogativa de introduzirem ou manterem disposições mais favoráveis às pessoas que trabalham em plataformas digitais. Os direitos adquiridos ao abrigo do atual regime jurídico deverão continuar a ser aplicáveis, inclusive no que respeita a mecanismos para verificar a existência de uma relação de trabalho, salvo quando a presente diretiva introduza disposições mais favoráveis. A aplicação da presente diretiva não pode ser utilizada para reduzir os direitos previstos no direito da União ou nacional em vigor neste domínio nem pode constituir um motivo válido para diminuir o nível geral de proteção no domínio abrangido pela presente diretiva, ou as prerrogativas existentes conferidas aos representantes dos trabalhadores.
- (69) A autonomia dos parceiros sociais deverá ser respeitada. Os Estados-Membros deverão poder autorizar os parceiros sociais a, sob condições específicas, manter, negociar, celebrar e aplicar convenções coletivas que difiram de determinadas disposições da presente diretiva, desde que o nível global de proteção dos trabalhadores de plataformas digitais seja respeitado.
- (70) Ao dar execução à presente diretiva, os Estados-Membros deverão evitar a imposição desnecessária de restrições administrativas, financeiras e jurídicas que obstem à criação e ao desenvolvimento das pequenas e médias empresas (PME). Os Estados-Membros são, por conseguinte, convidados a avaliar o impacto das suas disposições de transposição nas PME, a fim de garantir que estas não são afetadas de forma desproporcionada, dedicando especial atenção às microempresas e aos encargos administrativos.

- (71) Os Estados-Membros deverão poder confiar a aplicação da presente diretiva aos parceiros sociais, caso estes o solicitem conjuntamente 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 deverão também, em conformidade com o direito e 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 da presente diretiva.
- (72) De acordo com a declaração política conjunta dos Estados-Membros e da Comissão, de 28 de setembro de 2011, sobre os documentos explicativos<sup>16</sup>, 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.
- (73) A Autoridade Europeia para a Proteção de Dados foi consultada em nos termos do artigo 42.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>17</sup> e emitiu parecer em 2 de fevereiro de 2022,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

---

<sup>16</sup> JO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

<sup>17</sup> 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).

# Capítulo I

## Disposições gerais

### *Artigo 1.º*

#### *Objeto e âmbito de aplicação*

1. A presente diretiva visa melhorar as condições de trabalho e a proteção dos dados pessoais no trabalho em plataformas digitais através:
  - a) Da introdução de medidas para facilitar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas;
  - b) Da promoção da transparência, da equidade, da supervisão humana, da segurança e da responsabilização na gestão algorítmica do trabalho em plataformas digitais; e
  - c) Da melhoria da transparência relativa ao trabalho em plataformas digitais, inclusive em situações transfronteiriças.
  
2. A presente diretiva estabelece direitos mínimos aplicáveis a todas as pessoas que trabalham em plataformas digitais na União que têm um contrato de trabalho ou relação de trabalho ou que, com base numa apreciação dos factos, se possa determinar que têm um contrato de trabalho ou relação de trabalho, tal como definidos pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

A presente diretiva estabelece igualmente regras para melhorar a proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento dos seus dados pessoais, prevendo medidas em matéria de gestão algorítmica aplicáveis às pessoas que trabalham em plataformas digitais na União, incluindo as que não têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho.

3. A presente diretiva aplica-se às plataformas de trabalho digitais que organizam trabalho em plataformas digitais efetuado na União, independentemente do seu local de estabelecimento ou do direito que seja de outra forma aplicável.

## *Artigo 2.º*

### *Definições*

1. Para efeitos do disposto na presente diretiva, entende-se por:
  - a) "Plataforma de trabalho digital", uma pessoa singular ou coletiva que presta um serviço que satisfaz cumulativamente os seguintes requisitos:
    - i) é prestado, pelo menos em parte, à distância, através de meios eletrónicos, como um sítio Web ou uma aplicação móvel,
    - ii) é prestado a pedido de um destinatário do serviço,
    - iii) implica, como componente necessária e essencial, a organização do trabalho efetuado por pessoas a título oneroso, independentemente de esse trabalho ser executado em linha ou num local determinado,
    - iv) implica a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões;

- b) "Trabalho em plataformas digitais", o trabalho organizado através de uma plataforma de trabalho digital e efetuado na União por uma pessoa, com base numa relação contratual entre a plataforma de trabalho digital ou um intermediário e essa pessoa, independentemente da existência ou não de uma relação contratual entre a pessoa ou um intermediário e o destinatário do serviço;
- c) "Pessoa que trabalha em plataformas digitais", uma pessoa que efetua trabalho em plataformas digitais, independentemente da natureza da relação contratual ou da designação dessa relação pelas partes envolvidas;
- d) "Trabalhador de plataformas digitais", qualquer pessoa que trabalha em plataformas digitais que tem um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho, ou que se possa determinar que têm um contrato de trabalho ou relação de trabalho, tal como definidos pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça;
- e) "Intermediário", uma pessoa singular ou coletiva que, para efeitos de disponibilização de trabalho numa plataforma de trabalho digital ou através dela:
  - i) estabelece uma relação contratual com essa plataforma de trabalho digital e uma relação contratual com a pessoa que trabalha em plataformas digitais, ou
  - ii) está numa cadeia de subcontratação entre essa plataforma de trabalho digital e a pessoa que trabalha em plataformas digitais;

- f) "Representantes dos trabalhadores", os representantes dos trabalhadores de plataformas digitais, como sindicatos e representantes livremente eleitos pelos trabalhadores de plataformas digitais, em conformidade com o direito e práticas nacionais;
- g) "Representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais", os representantes dos trabalhadores e, na medida em que estejam previstos no direito e práticas nacionais, os representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais que não sejam trabalhadores de plataformas digitais;
- h) "Sistemas automatizados de monitorização", os sistemas utilizados para, ou que apoiam, a monitorização, a supervisão ou a avaliação, por meios eletrónicos, do desempenho do trabalho das pessoas que trabalham em plataformas digitais ou as atividades realizadas no ambiente de trabalho, inclusive através da recolha de dados pessoais;
- i) "Sistemas automatizados de tomada de decisões", os sistemas utilizados para tomar ou apoiar, por meios eletrónicos, decisões que afetem significativamente as pessoas que trabalham em plataformas digitais, incluindo as condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais, em especial as decisões que afetam o seu recrutamento, o seu acesso à atribuição de tarefas e a sua organização, os seus rendimentos, incluindo a fixação dos preços das tarefas individuais, a sua segurança e saúde, o seu tempo de trabalho, o seu acesso a formação, a sua promoção ou equivalente, e a sua situação contratual, incluindo a restrição, suspensão ou encerramento de contas pessoais.

2. A definição das "plataforma de trabalho digital" prevista no n.º 1, alínea a), não inclui os prestadores de um serviço cujo principal objetivo seja explorar ou partilhar ativos ou através do qual pessoas que não são profissionais podem revender bens.



*Artigo 3.º*

*Intermediários*

Os Estados-Membros tomam as medidas adequadas para assegurar que, quando uma plataforma de trabalho digital recorre a intermediários, as pessoas que trabalham em plataformas digitais que têm uma relação contratual com um intermediário beneficiam do mesmo nível de proteção nos termos da presente diretiva que as pessoas que têm uma relação contratual direta com uma plataforma de trabalho digital. Para o efeito, os Estados-Membros tomam medidas, em conformidade com o direito e práticas nacionais, para definir mecanismos adequados que incluam, se for caso disso, sistemas de responsabilidade solidária.

## **Capítulo II**

### **Estatuto profissional**

*Artigo 4.º*

*Determinação do estatuto profissional correto*

1. Os Estados-Membros devem dispor de procedimentos adequados e eficazes para verificar e assegurar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais, a fim de verificar a existência de uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça, nomeadamente através da aplicação da presunção legal de relação de trabalho nos termos do artigo 5.º.

2. A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se primeiramente nos factos relativos à execução efetiva do trabalho, nomeadamente a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões na organização do trabalho em plataformas digitais, independentemente da forma como a relação é designada em qualquer acordo contratual que possa ter sido concluído entre as partes envolvidas.
3. Sempre que seja determinada a existência de uma relação de trabalho, a parte, ou as partes, responsáveis pelas obrigações que incumbem ao empregador devem ser claramente identificadas de acordo com os sistemas jurídicos nacionais.

*Artigo 5.º*

*Presunção legal*

1. A relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha em plataformas digitais através dessa plataforma é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se verificarem factos que indiquem a direção e o controlo, nos termos do direito nacional, das convenções coletivas ou das práticas em vigor nos Estados-Membros e tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Se a plataforma de trabalho digital pretender ilidir a presunção legal, cabe à plataforma de trabalho digital provar que a relação contratual em causa não constitui uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

2. Para efeitos do n.º 1, os Estados-Membros estabelecem uma presunção legal ilidível eficaz de uma relação de trabalho que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Além disso, os Estados-Membros asseguram que a presunção legal não tem por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham em plataformas digitais, ou para os seus representantes, nos processos para determinar o seu estatuto profissional correto.

3. A presunção legal prevista no presente artigo é aplicável em todos os processos administrativos ou judiciais pertinentes em que esteja em causa a determinação do estatuto profissional correto da pessoa que trabalha em plataformas digitais.

A presunção legal não é aplicável aos processos relativos a questões fiscais, penais ou de segurança social. No entanto, os Estados-Membros podem aplicar a presunção legal a esses processos nos termos do direito nacional.

4. As pessoas que trabalham em plataformas digitais e, em conformidade com o direito e práticas nacionais, os seus representantes, têm o direito a instaurar o processo a que se refere o n.º 3, primeiro parágrafo, para determinar o estatuto profissional correto da pessoa que trabalha em plataformas digitais.

5. Sempre que uma autoridade nacional competente considere que uma pessoa que trabalha em plataformas digitais possa ter sido incorretamente classificada, toma as medidas ou inicia os procedimentos adequados, em conformidade com o direito e práticas nacionais, a fim de determinar o estatuto profissional correto dessa pessoa.

6. No que diz respeito às relações contratuais que entraram em vigor antes de ... [dois anos a contar da data de entrada em vigor da presente diretiva], e estejam ainda em vigor nessa data, a presunção legal prevista no presente artigo só é aplicável ao período iniciado a partir dessa data.

*Artigo 6.º*

*Medidas de apoio*

Os Estados-Membros devem adotar um quadro de medidas de apoio para assegurar a aplicação efetiva e o cumprimento da presunção legal. Devem, em particular:

- a) Emitir orientações adequadas, nomeadamente sob a forma de recomendações concretas e práticas destinadas às plataformas de trabalho digitais, às pessoas que trabalham em plataformas digitais e aos parceiros sociais, para que compreendam e apliquem a presunção legal, incluindo os procedimentos relativos à ilisão dessa presunção;
- b) Elaborar orientações e definir procedimentos adequados para as autoridades nacionais competentes, em conformidade com o direito e práticas nacionais, inclusive no que diz respeito à colaboração entre autoridades nacionais competentes, a fim de identificar, visar e sancionar proativamente as plataformas de trabalho digitais que não cumpram as regras aplicáveis à determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais;
- c) Prever controlos e inspeções eficazes efetuados pelas autoridades nacionais competentes, em conformidade com o direito ou práticas nacionais e, em especial, prever, se for caso disso, controlos e inspeções em plataformas de trabalho digitais específicas sempre que a existência de uma relação de trabalho entre tal plataforma e uma pessoa que trabalha em plataformas digitais tenha sido determinada por uma autoridade nacional competente, assegurando simultaneamente que esses controlos e inspeções são proporcionados e não discriminatórios;

- d) Proporcionar formação adequada às autoridades nacionais competentes e disponibilizar conhecimentos técnicos especializados no domínio da gestão algorítmica, a fim de permitir que essas autoridades desempenhem as funções referidas na alínea b).

## **Capítulo III**

### **Gestão algorítmica**

#### *Artigo 7.º*

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

1. As plataformas de trabalho digitais não devem, por meio de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões:
  - a) Tratar dados pessoais sobre o estado emocional ou psicológico de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais;
  - b) Tratar dados pessoais relacionados com conversas privadas, incluindo intercâmbios com outras pessoas que trabalham em plataformas digitais e os representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais;
  - c) Recolher dados pessoais de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais quando esta não esteja a disponibilizar ou efetuar um trabalho em plataformas digitais;

- d) Tratar dados pessoais para prever o exercício dos direitos fundamentais, nomeadamente os direitos sociais, como a liberdade de associação, o direito de negociação e ação coletivas ou o direito de informação e consulta, tal como definidos na Carta;
  - e) Tratar quaisquer dados pessoais para inferir a origem racial ou étnica, o estatuto migratório, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, a deficiência, o estado de saúde, incluindo a doença crónica ou o estatuto serológico VIH, o estado emocional ou psicológico, a filiação sindical, a vida sexual ou a orientação sexual;
  - f) Tratar quaisquer dados biométricos, na aceção do artigo 4.º, ponto 14, do Regulamento (UE) 2016/679, de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais para determinar a identidade dessa pessoa, comparando esses dados com os dados biométricos de pessoas singulares armazenados numa base de dados.
2. O presente artigo é aplicável a todas as pessoas que trabalham em plataformas digitais desde o início do processo de recrutamento ou seleção.
3. Para além dos sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões, o presente artigo aplica-se igualmente sempre que as plataformas de trabalho digitais utilizarem sistemas automatizados que tomem ou apoiem decisões que, de alguma forma, afetem as pessoas que trabalham em plataformas digitais.

### *Artigo 8.º*

#### *Avaliação de impacto sobre a proteção de dados*

1. O tratamento de dados pessoais por uma plataforma de trabalho digital através de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões é um tipo de tratamento suscetível de conduzir a um elevado risco para os direitos e liberdades das pessoas singulares, na aceção do artigo 35.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2016/679. Ao realizar, nos termos da referida disposição, uma avaliação do impacto do tratamento de dados pessoais por sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões na proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais, incluindo as limitações ao tratamento nos termos do artigo 7.º da presente diretiva, as plataformas de trabalho digitais, na qualidade de responsáveis pelo tratamento na aceção do artigo 4.º, ponto 7, do Regulamento (UE) 2016/679, procuram obter os pontos de vista das pessoas que trabalham em plataformas digitais e dos seus representantes.
2. As plataformas de trabalho digitais disponibilizam a avaliação a que se refere o n.º 1 aos representantes dos trabalhadores.

### *Artigo 9.º*

#### *Transparência relativa aos sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões*

1. Os Estados-Membros exigem que as plataformas de trabalho digitais informem as pessoas que trabalham em plataformas digitais, os representantes dos trabalhadores de plataformas digitais e, mediante pedido, as autoridades nacionais competentes, sobre a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou de sistemas automatizados de 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 dados e de ações monitorizados, supervisionados ou avaliados por esses sistemas, incluindo qualquer avaliação pelo destinatário do serviço,
  - iii) o objetivo da monitorização e a forma como o sistema deve efetuar essa monitorização,
  - iv) os destinatários ou categorias de destinatários dos dados pessoais tratados por esses sistemas e qualquer transmissão ou transferência desses dados pessoais, inclusive no âmbito de um grupo de empresas;
  
- 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) as principais categorias de dados e os principais parâmetros tidos em conta 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 em plataformas digitais influenciam as decisões,



- iv) os motivos subjacentes a qualquer decisão de restringir, suspender ou encerrar contas pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais, de recusar remuneração por trabalho efetuado por essas pessoas, bem como a qualquer decisão que altere a sua situação contratual ou qualquer decisão de efeito equivalente ou prejudicial;
  - c) Todas as categorias de decisões tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados que afetam de alguma forma as pessoas que trabalham em plataformas digitais.
2. As plataformas de trabalho digitais prestam as informações referidas no n.º 1 sob a forma de documento escrito, que pode ser em formato eletrónico. As informações devem ser apresentadas de uma forma transparente, inteligível e facilmente acessível, utilizando uma linguagem clara e simples.
3. As plataformas de trabalho digitais disponibilizam às pessoas que trabalham em plataformas digitais, de forma concisa, as informações a que se refere o n.º 1 no que diz respeito aos sistemas e às suas características que as afetam diretamente incluindo, se for caso disso, as suas condições de trabalho:
- a) O mais tardar no primeiro dia de trabalho;
  - b) Antes da introdução de alterações que afetem as condições de trabalho, a organização do trabalho ou a monitorização da execução do trabalho; e
  - c) Em qualquer momento, mediante pedido das pessoas que trabalham em plataformas digitais.

A pedido das pessoas que trabalham em plataformas digitais, as plataformas de trabalho digitais prestam também, de forma exaustiva e pormenorizada, as informações a que se refere o n.º 1 no que diz respeito a todos os sistemas pertinentes e às suas características.

4. As plataformas de trabalho digitais prestam aos representantes dos trabalhadores, de forma exaustiva e pormenorizada, as informações a que se refere o n.º 1 no que diz respeito a todos os sistemas pertinentes e às suas características. As plataformas de trabalho digitais prestam essas informações:
- a) Antes da utilização desses sistemas;
  - b) Antes da introdução de alterações que afetem as condições de trabalho, a organização do trabalho ou o acompanhamento da execução do trabalho; e
  - c) A qualquer momento a pedido dos representantes dos trabalhadores.

As plataformas de trabalho digitais prestam às autoridades nacionais competentes, de forma exaustiva e pormenorizada, as informações a que se refere o n.º 1 a qualquer momento, a seu pedido.

5. As plataformas de trabalho digitais prestam as informações referidas no n.º 1 às pessoas que participam num processo de recrutamento ou seleção. As informações devem ser prestadas em conformidade com o n.º 2, ser concisas e dizer respeito apenas aos sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões utilizados nesse procedimento e ser prestadas antes do início do processo de recrutamento ou seleção.
6. As pessoas que trabalham em plataformas digitais têm direito à portabilidade dos dados pessoais gerados através da sua execução do trabalho no contexto dos sistemas automatizados de monitorização ou dos sistemas automatizados de tomada de decisões da plataforma de trabalho, incluindo classificações e avaliações, sem afetar negativamente os direitos do destinatário do serviço ao abrigo do Regulamento (UE) 2016/679.

A plataforma de trabalho digital disponibiliza gratuitamente ferramentas às pessoas que trabalham em plataformas digitais para facilitar o exercício efetivo dos seus direitos de portabilidade, referidos no artigo 20.º do Regulamento (UE) 2016/679 e no primeiro parágrafo do presente número. Se a pessoa que trabalha em plataformas digitais o solicitar, a plataforma de trabalho digital transmite esses dados pessoais diretamente a terceiros.

### *Artigo 10.º*

#### *Supervisão humana dos sistemas automatizados de monitorização e dos sistemas automatizados de tomada de decisões*

1. Os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais supervisionam e, com a participação dos representantes dos trabalhadores, efetuam regularmente e, em qualquer caso, de dois em dois anos, uma avaliação do impacto das decisões individuais tomadas ou apoiadas pelos sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões nas pessoas que trabalham em plataformas digitais, inclusive, se for caso disso, nas suas condições de trabalho e na igualdade de tratamento no trabalho.
2. Os Estados-Membros exigem que as plataformas de trabalho digitais assegurem os recursos humanos necessários para uma supervisão e avaliação eficazes do impacto das decisões individuais tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões. As pessoas encarregadas da supervisão e avaliação pela plataforma de trabalho digital devem dispor da competência, formação e autoridade necessárias para exercer essa função, nomeadamente para anularem decisões automatizadas. Essas pessoas beneficiam de proteção contra o despedimento ou medida equivalente, medidas disciplinares e qualquer outro tratamento desfavorável no exercício das suas funções.

3. Se a supervisão ou a avaliação a que se refere o n.º 1 identificar um elevado risco de discriminação no trabalho devido à utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões ou concluir que as decisões individuais tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões violaram os direitos das pessoas que trabalham em plataformas digitais, a plataforma de trabalho digital toma as medidas necessárias, incluindo, se for caso disso, a alteração do sistema automatizado de monitorização ou do sistema automatizado de tomada de decisões, ou a interrupção da sua utilização, a fim de evitar tais decisões no futuro.
4. As informações sobre a avaliação nos termos do n.º 1 são transmitidas aos representantes dos trabalhadores de plataformas digitais. As plataformas de trabalho digitais disponibilizam também essas informações às pessoas que trabalham em plataformas digitais e às autoridades nacionais competentes, a pedido destas.
5. Qualquer decisão de restringir, suspender ou pôr termo à relação contratual ou à conta de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais ou qualquer outra decisão de prejuízo equivalente deve ser tomada por um ser humano.

*Artigo 11.º*  
*Revisão humana*

1. Os Estados-Membros asseguram que as pessoas que trabalham em plataformas digitais têm o direito a obter, sem demora injustificada, uma explicação verbal ou por escrito da plataforma de trabalho digital sobre qualquer decisão tomada ou apoiada por um sistema automatizado de tomada de decisões. A explicação é apresentada de forma transparente e inteligível, utilizando uma linguagem clara e simples. Os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais preveem 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 asseguram que essas pessoas de contacto dispõem da competência, formação e autoridade necessárias para exercer essa função.

As plataformas de trabalho digitais facultam às pessoas que trabalham em plataformas digitais 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 conta da pessoa que trabalha em plataformas digitais, de qualquer decisão de recusa do pagamento pelo trabalho efetuado pela pessoa que trabalha em plataformas digitais, de qualquer decisão que afete a situação contratual da pessoa que trabalha em plataformas digitais, de qualquer decisão com efeitos semelhantes ou de qualquer outra decisão que afete os aspetos essenciais do trabalho ou de outras relações contratuais, sem demora injustificada, e, o mais tardar, na data em que essa decisão produzir efeitos.

2. As pessoas que trabalham em plataformas digitais e, em conformidade com o direito ou práticas nacionais, os representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais que atuam em nome das mesmas têm direito a solicitar à plataforma de trabalho digital que reveja as decisões a que se refere o n.º 1. A plataforma de trabalho digital responde a esse pedido dando à pessoa que trabalha em plataformas digitais uma resposta suficientemente precisa e devidamente fundamentada, sob a forma de documento escrito, que pode ser em formato eletrónico, 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 de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais, a plataforma de trabalho digital retifica-a sem demora e, em qualquer caso, no prazo de duas semanas a contar da adoção da decisão. Se tal retificação não for possível, a plataforma de trabalho digital oferece uma compensação adequada pelos danos sofridos. Em qualquer caso, a plataforma de trabalho digital toma as medidas necessárias, incluindo, se adequado, a alteração do sistema automatizado de tomada de decisões ou a interrupção da sua utilização, a fim de evitar tais decisões no futuro.
4. O presente artigo não afeta os procedimentos disciplinares e de despedimento previstos no direito, convenções coletivas e práticas nacionais.
5. O presente artigo não se aplica às pessoas que trabalham em plataformas digitais que sejam também utilizadores profissionais na aceção do artigo 2.º, ponto 1, do Regulamento (UE) 2019/1150.

*Artigo 12.º*  
*Segurança e saúde*

1. Sem prejuízo da Diretiva 89/391/CEE e das diretivas conexas no domínio da segurança e saúde no trabalho, as plataformas de trabalho digitais devem, no que toca aos trabalhadores de plataformas digitais:
  - a) Avaliar os riscos dos sistemas automatizados de monitorização e dos sistemas automatizados de 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 daqueles sistemas são adequadas aos riscos identificados, tendo em conta as características específicas do ambiente de trabalho;
  - c) Introduzir medidas de prevenção e proteção adequadas.
2. Em relação aos requisitos previstos no n.º 1 do presente artigo, as plataformas de trabalho digitais asseguram a informação, consulta e participação efetivas dos trabalhadores de plataformas digitais e/ou dos seus representantes, em conformidade com os artigos 10.º e 11.º da Diretiva 89/391/CEE.
3. As plataformas de trabalho digitais não podem utilizar os sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões de nenhuma forma que possa exercer pressão indevida sobre os trabalhadores de plataformas digitais ou que ponha em risco a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores de plataformas digitais.

4. Para além dos sistemas automatizados de tomada de decisões, o presente artigo aplica-se igualmente sempre que as plataformas de trabalho digitais utilizem sistemas automatizados que apoiem ou tomem decisões que, de alguma forma, afetem os trabalhadores de plataformas digitais.
5. A fim de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores de plataformas digitais, nomeadamente devido à violência e ao assédio, os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais tomam medidas preventivas, incluindo a disponibilização de canais de denúncia eficazes.

*Artigo 13.º*

*Informação e consulta*

1. A presente diretiva não prejudica a Diretiva 89/391/CEE no que respeita à informação e à consulta, nem as Diretivas 2002/14/CE ou 2009/38/CE.
2. Os Estados-Membros asseguram que a informação e a consulta, na aceção do artigo 2.º, alíneas f) e g), da Diretiva 2002/14/CE, dos representantes dos trabalhadores pelas plataformas de trabalho digitais abranjam igualmente as decisões suscetíveis de conduzir à introdução ou a alterações substanciais na utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões.

Para efeitos do presente número, a informação e a consulta dos representantes dos trabalhadores são efetuadas de acordo com as disposições relativas ao exercício dos direitos de informação e consulta previstas na Diretiva 2002/14/CE.



3. Os representantes dos trabalhadores de plataformas digitais 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 tenha mais de 250 trabalhadores num determinado Estado-Membro, as despesas do especialista serão suportadas pela plataforma desde que sejam proporcionadas. Os Estados-Membros podem determinar a frequência dos pedidos de peritagem, assegurando simultaneamente a eficácia da assistência.

*Artigo 14.º*

*Prestação de informações aos trabalhadores*

Caso não existam representantes dos trabalhadores de plataformas digitais, os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais informam diretamente os trabalhadores de plataformas digitais em causa sobre as decisões suscetíveis de conduzir à introdução, ou a alterações substanciais na utilização, de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões. As informações são prestadas sob a forma de documento escrito, que pode ser em formato eletrónico. As informações são facultadas de forma transparente, inteligível e facilmente acessível, utilizando uma linguagem clara e simples.

### *Artigo 15.º*

*Disposições específicas aplicáveis aos representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais que não os representantes dos trabalhadores de plataformas digitais*

Os representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais, com exceção dos representantes dos trabalhadores, só podem exercer os direitos conferidos aos representantes dos trabalhadores de plataformas nos termos do artigo 8.º, n.º 2, do artigo 9.º, n.ºs 1 e 4, do artigo 10.º, n.º 4, e do artigo 11.º, n.º 2, na medida em que atuem em nome de pessoas que trabalham em plataformas digitais que não sejam trabalhadores de plataformas digitais no que diz respeito à proteção dos seus dados pessoais.

## **Capítulo IV**

### **Transparência relativa ao trabalho em plataformas digitais**

### *Artigo 16.º*

*Declaração de trabalho em plataformas digitais*

Os Estados-Membros exigem que as plataformas de trabalho digitais declarem o trabalho efetuado pelos trabalhadores de plataformas digitais às autoridades competentes do Estado-Membro em que o trabalho é executado, em conformidade com as regras e os procedimentos previstos no direito do Estado-Membro em causa.

O presente artigo não prejudica as obrigações específicas impostas pelo direito da União segundo as quais o trabalho deve ser declarado aos organismos competentes do Estado-Membro em situações transfronteiriças.

*Artigo 17.º*

*Acesso a informações pertinentes sobre o trabalho em plataformas digitais*

1. Os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais disponibilizam, às autoridades competentes e aos representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais, as seguintes informações:
  - a) O número de pessoas que trabalham em plataformas digitais através da plataforma de trabalho digital em causa, desagregado por nível de atividade, e a sua situação contratual ou estatuto profissional;
  - b) Os termos e condições gerais, fixados pela plataforma de trabalho digital e aplicáveis às relações contratuais;
  - c) A duração média da atividade, o número médio semanal de horas trabalhadas por pessoa e o rendimento médio da atividade desempenhada pelas pessoas que trabalham regularmente através da plataforma de trabalho digital em causa;
  - d) Os intermediários com os quais a plataforma de trabalho digital tem uma relação contratual.
  
2. Os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais disponibilizam às autoridades competentes informações sobre o trabalho efetuado pelas pessoas que trabalham em plataformas digitais e o seu estatuto profissional.

3. As informações a que se refere o n.º 1 são facultadas relativamente a cada Estado-Membro em que as pessoas efetuem trabalho em plataformas digitais através da plataforma de trabalho digital em causa. No que se refere ao n.º 1, alínea c), as informações só são facultadas mediante pedido.
4. As informações a que se refere o n.º 1 são atualizadas, pelo menos, de seis em seis meses e, no que se refere ao n.º 1, alínea b), sempre que os termos e condições forem alterados de forma substancial.

Não obstante o disposto no primeiro parágrafo, no que diz respeito às plataformas de trabalho digitais que sejam PME, incluindo as microempresas, os Estados-Membros podem permitir que a frequência da atualização da informação, a que se refere o n.º 3, seja, pelo menos, anual.

5. As autoridades competentes e os representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais têm o direito a solicitar às plataformas de trabalho digitais esclarecimentos e informações adicionais sobre quaisquer informações prestadas, inclusive pormenores sobre o contrato de trabalho. As plataformas de trabalho digitais respondem a esse pedido, apresentando uma resposta devidamente fundamentada e sem demora injustificada.

## Capítulo V

### Recursos e execução

#### *Artigo 18.º*

##### *Direito de recurso*

Sem prejuízo dos artigos 79.º e 82.º do Regulamento (UE) 2016/679, os Estados-Membros asseguram que as pessoas que trabalham em plataformas digitais, incluindo aquelas cuja relação de trabalho ou outra relação contratual tenha cessado, têm acesso a mecanismos atempados, eficazes e imparciais de resolução de litígios e ao direito de recurso, incluindo uma indemnização adequada pelos danos sofridos, em caso de violação dos seus direitos decorrentes da presente diretiva.

#### *Artigo 19.º*

##### *Procedimentos em nome ou em apoio das pessoas que trabalham em plataformas digitais*

Sem prejuízo do artigo 80.º do Regulamento (UE) 2016/679, os Estados-Membros asseguram que os representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais e as entidades jurídicas que, em conformidade com o direito ou práticas nacionais, tenham um interesse legítimo na defesa dos direitos das pessoas que trabalham em plataformas digitais, podem intervir em qualquer processo judicial ou administrativo para fazer valer direitos ou obrigações decorrentes da presente diretiva. Os Estados-Membros asseguram que esses representantes e entidades jurídicas podem agir em nome ou em apoio de uma ou várias pessoas que trabalhem em plataformas em caso de violação de qualquer direito ou obrigação decorrente da presente diretiva, em conformidade com o direito ou práticas nacionais.

*Artigo 20.º*

*Canais de comunicação para as pessoas que trabalham em plataformas digitais*

Os Estados-Membros adotam as medidas necessárias para assegurar que as plataformas de trabalho digitais proporcionam às pessoas que trabalham em plataformas digitais, através da infraestrutura digital das plataformas de trabalho digitais ou de outros meios igualmente eficazes, a possibilidade de contactarem e comunicarem entre si de forma segura e privada, e contactarem ou serem contactadas pelos representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais, cumprindo simultaneamente as disposições do Regulamento (UE) 2016/679. Os Estados-Membros exigem que as plataformas de trabalho digitais se abstenham de aceder ou monitorizar esses contactos e comunicações.

*Artigo 21.º*

*Acesso aos elementos de prova*

1. Os Estados-Membros asseguram que, nos processos relativos às disposições da presente diretiva, os tribunais nacionais ou as autoridades competentes possam exigir que a plataforma de trabalho digital divulgue todos os elementos de prova pertinentes que estejam sob o seu controlo.
2. Os Estados-Membros asseguram que os tribunais nacionais têm competência para ordenar a divulgação dos elementos de prova que contenham informações confidenciais, sempre que tal seja considerado pertinente para o processo. Os Estados-Membros asseguram que, ao exigir a divulgação dessa informação, os tribunais nacionais dispõem de medidas eficazes para proteger as informações.

*Artigo 22.º*

*Proteção contra formas de tratamento desfavorável ou consequências adversas*

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

*Artigo 23.º*

*Proteção contra o despedimento e ónus da prova*

1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para proibir o despedimento ou a cessação do contrato das pessoas que trabalham em plataformas digitais, ou ação equivalente, bem como qualquer ação preparatória nesse sentido, com o fundamento de que exerceram os direitos previstos na presente diretiva.
2. As pessoas que trabalham em plataformas digitais que considerem ter sido despedidas, ter sido alvo de cessação do seu contrato ou terem sido sujeitas a ações de efeito equivalente, com o fundamento de terem exercido os direitos previstos na presente diretiva, podem solicitar à plataforma de trabalho digital que exponha de forma devidamente fundamentada os motivos do despedimento, da cessação do contrato ou da ação equivalente. A plataforma de trabalho digital apresenta esses motivos por escrito, sem demora injustificada.

3. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para garantir que, no caso de as pessoas que trabalham em plataformas digitais, referidas no n.º 2, comprovarem, perante um tribunal ou outra autoridade ou organismo competente, factos que permitam presumir que existiu tal despedimento, cessação do contrato ou ação equivalente, incumbe à plataforma de trabalho digital provar que o despedimento, a cessação do contrato ou a ação equivalente se baseou noutros motivos que não os referidos no n.º 1.
4. 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.
5. O n.º 3 não é aplicável aos processos penais, salvo disposição em contrário dos Estados-Membros.

*Artigo 24.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 7.º a 11.º da presente diretiva no que respeita à proteção de dados, em conformidade com as disposições pertinentes dos capítulos VI, VII e VIII do Regulamento (UE) 2016/679.

O limite máximo das coimas a que se refere o artigo 83.º, n.º 5, do referido regulamento é aplicável às infrações aos artigos 7.º a 11.º da presente diretiva.



2. As autoridades a que se refere o n.º 1 e outras autoridades nacionais competentes cooperam, se for caso disso, na aplicação da presente diretiva, no âmbito das respetivas competências, em especial caso surjam questões relacionadas com o impacto dos sistemas automatizados de monitorização ou dos sistemas automatizados de tomada de decisões nas pessoas que trabalham em plataformas digitais. Para o efeito, essas autoridades trocam informações pertinentes entre si, incluindo informações obtidas no contexto de inspeções ou investigações, mediante pedido ou por sua própria iniciativa.
3. As autoridades nacionais competentes cooperam através do intercâmbio de informações pertinentes e de boas práticas sobre a aplicação da presunção legal, com o apoio da Comissão.
4. Sempre que as pessoas que trabalham em plataformas digitais trabalhem numa plataforma digital num Estado-Membro diferente daquele em que a plataforma de trabalho digital está estabelecida, as autoridades competentes desses Estados-Membros trocam informações para efeitos de aplicação da presente diretiva.
5. Sem prejuízo da aplicação do Regulamento (UE) 2016/679 a que se refere o n.º 1, os Estados-Membros estabelecem as regras relativas às sanções aplicáveis em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva ou das disposições pertinentes já em vigor sobre direitos abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. As sanções previstas devem ser efetivas, dissuasivas e proporcionadas em relação à natureza, gravidade e duração da infração cometida pela empresa e ao número de trabalhadores afetados.

6. Em caso de infrações relacionadas com a recusa das plataformas de trabalho digitais em cumprir uma decisão judicial que determine o estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais, os Estados-Membros preveem sanções, que podem incluir sanções financeiras.

## **Capítulo VI**

### **Disposições finais**

#### *Artigo 25.º*

#### *Promoção da negociação coletiva no trabalho em plataformas digitais*

Sem prejuízo da autonomia dos parceiros sociais e tendo em conta a diversidade das práticas nacionais, os Estados-Membros tomam medidas adequadas para promover o papel dos parceiros sociais e incentivar o exercício do direito à negociação coletiva no trabalho em plataformas digitais, incluindo medidas no que diz respeito à determinação do estatuto profissional correto dos trabalhadores de plataformas digitais e facilitar o exercício dos seus direitos relacionados com a gestão algorítmica previstos no capítulo III.

#### *Artigo 26.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 de plataformas digitais nos Estados-Membros, inclusive no que respeita a procedimentos previstos para a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais, bem como às prerrogativas existentes dos seus representantes.

2. A presente diretiva não prejudica a prerrogativa de os Estados-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores de plataformas digitais, ou incentivarem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas que sejam mais favoráveis aos trabalhadores de plataformas digitais, em consonância com os objetivos da diretiva.
3. A presente diretiva é aplicável sem prejuízo de quaisquer outros direitos conferidos às pessoas que trabalham em plataformas digitais por outros atos jurídicos da União.

*Artigo 27.º*

*Divulgação de informações*

Os Estados-Membros asseguram que as disposições nacionais de transposição da presente diretiva, juntamente com as disposições pertinentes já em vigor relativas à matéria a que se refere o artigo 1.º, incluindo informações sobre a aplicação da presunção legal, sejam levadas ao conhecimento das pessoas que trabalham em plataformas digitais e das plataformas de trabalho digitais, incluindo as PME, bem como do público em geral. Os Estados-Membros asseguram que essas informações são facultadas de forma clara, inteligível e facilmente acessível, incluindo às pessoas com deficiência.

## *Artigo 28.º*

### *Convenções coletivas e regras específicas sobre o tratamento de dados pessoais*

Os Estados-Membros podem, por lei ou convenções coletivas, prever regras mais específicas para assegurar a proteção dos direitos e liberdades no que diz respeito ao tratamento dos dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais ao abrigo dos artigos 9.º, 10.º e 11.º, nos termos do artigo 26.º, n.º 1. Os Estados-Membros podem autorizar os parceiros sociais a manter, negociar, celebrar e aplicar, em conformidade com o direito ou práticas nacionais, convenções coletivas que, no respeito pelos princípios da proteção geral dos trabalhadores de plataformas digitais, estabeleçam disposições relativas ao trabalho em plataformas diferentes das referidas nos artigos 12.º e 13.º e, quando confiem aos parceiros sociais a sua aplicação nos termos do artigo 29.º, n.º 4, diferentes das referidas no artigo 17.º.

## *Artigo 29.º*

### *Transposição e aplicação*

1. Os Estados-Membros põem em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva até ... [JO: dois anos a contar da data de entrada em vigor da presente diretiva]. Do facto informam imediatamente a Comissão.

As disposições adotadas pelos Estados-Membros fazem referência à presente diretiva ou são acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-Membros estabelecem o modo como é feita a referência.

2. Os Estados-Membros comunicam à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adotarem no domínio regulado pela presente diretiva.

3. Em conformidade com o direito e práticas nacionais, os Estados-Membros tomam 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 confiar a aplicação 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 30.º*

*Reexame pela Comissão*

Até ... [JO: cinco anos a contar da entrada em vigor da presente diretiva], a Comissão, após consulta aos Estados-Membros, aos parceiros sociais a nível da União e às principais partes interessadas, e tendo em conta o impacto nas PME, incluindo nas microempresas, reexamina a aplicação da presente diretiva e propõe, se for caso disso, as alterações legislativas necessárias. No seu reexame, a Comissão presta particular atenção ao impacto do recurso a intermediários na aplicação global da presente diretiva, bem como à eficácia da presunção legal de relação de trabalho.

*Artigo 31.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 32.º*  
*Destinatários*

Os destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em ..., em ...

*Pelo Parlamento Europeu*  
*A Presidente*

*Pelo Conselho*  
*O Presidente / A Presidente*

---