

Bruxelas, 19 de junho de 2025
(OR. en)

10570/25

**Dossiê interinstitucional:
2024/0068 (COD)**

**SOC 443
EMPL 304
ECOFIN 849
EDUC 275
JEUN 164
CODEC 859
IA 75**

RESULTADOS DOS TRABALHOS

de: Secretariado-Geral do Conselho

para: Delegações

n.º doc. ant.: 9936/25

n.º doc. Com.: COM(2024) 132 final

Assunto: Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO
relativa à melhoria e à imposição do cumprimento das condições de
trabalho dos estagiários e à inviabilização de relações de trabalho
regulares disfarçadas de estágios («Diretiva Estágios»)
– *Orientação geral*

Na sua reunião de 19 de junho de 2025, o Conselho definiu uma orientação geral sobre a proposta em epígrafe.

O texto aprovado pelo Conselho consta do anexo.

Proposta de

DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

relativa à melhoria e à imposição do cumprimento das condições de trabalho dos estagiários e ao combate aos falsos estágios («Diretiva Estágios»)

(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),

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu¹,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões²,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário³,

¹ JO C , , p. .

² JO C , , p. .

³ Posição do Parlamento Europeu, de... [(JO...)] / (ainda não publicada no Jornal Oficial)] e decisão do Conselho, de

Considerando o seguinte:

- (1) Em 10 de março de 2014, o Conselho adotou uma recomendação relativa a um Quadro de Qualidade para os Estágios («Recomendação de 2014»)⁴ no intuito de estabelecer normas de qualidade para os estágios à escala da União. A Recomendação de 2014 incluía 21 princípios para melhorar a qualidade dos estágios, em especial para assegurar conteúdos de aprendizagem e formação de elevada qualidade e condições de trabalho adequadas a fim de apoiar a transição da educação para o trabalho e reforçar a empregabilidade dos estagiários. A Recomendação de 2014 abrange todos os estágios, com exceção dos que fazem parte de programas de estudo dos sistemas formais de ensino e formação e dos que são regulados pela legislação nacional e cuja conclusão constitui um requisito obrigatório para aceder a uma profissão específica.
- (2) [Suprimido]
- (3) A Garantia para a Juventude reforçada, estabelecida na Recomendação do Conselho de 30 de outubro de 2020 relativa a «Uma ponte para o emprego»⁵, visa assegurar que todos os jovens com menos de 30 anos recebem uma oferta de emprego de qualidade, formação contínua, aprendizagem ou estágio no prazo de quatro meses após terem ficado desempregados ou terem terminado o ensino formal. A Recomendação de 2014 constitui um ponto de referência importante para medir a qualidade das ofertas de estágios no âmbito da Garantia para a Juventude reforçada.
- (4) Existe escassez de mão de obra em muitas profissões e a todos os níveis de competências. Espera-se que esta escassez venha a aumentar com o declínio previsto da população em idade ativa e com o aumento da procura de várias profissões importantes para as transições ecológica e digital. A menor participação dos jovens no mercado de trabalho contribui para esta escassez. Os estágios de qualidade podem ser um percurso útil para, a qualquer idade, melhorar competências e/ou enveredar por uma requalificação profissional, permitindo adquirir competências práticas em contexto laboral de modo a entrar no mercado de trabalho ou reorientar a carreira numa nova direção.

⁴ JO C 88 de 27.3.2014, p. 1.

⁵ Recomendação do Conselho, de 30 de outubro de 2020, relativa a «Uma ponte para o emprego – Reforçar a Garantia para a Juventude» e que substitui a Recomendação do Conselho, de 22 de abril de 2013, relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude, 2020/C 372/01 (JO C 372 de 4.11.2020, p. 1).

- (5) Os estágios podem ajudar as pessoas a adquirir experiência prática e profissional, melhorar a empregabilidade e facilitar a transição para um emprego estável. Como tal, os estágios constituem uma via importante para o mercado de trabalho. Para os empregadores, os estágios proporcionam oportunidades para atrair, formar e reter pessoas. Podem reduzir o custo da procura e do recrutamento de pessoal qualificado, quando é oferecido aos estagiários um emprego regular após o seu estágio. No entanto, este objetivo só pode ser alcançado se os estágios forem de boa qualidade e proporcionarem condições de trabalho justas.
- (6) Continuam a colocar-se desafios no que respeita à utilização problemática dos estágios, nomeadamente de falsos estágios, que privam os trabalhadores de todos os direitos que lhes assistem ao abrigo do direito da União, da legislação e de convenções coletivas nacionais, correndo o risco de os sujeitar a condições de trabalho precárias. Os falsos estágios distorcem a concorrência entre empresas ao colocarem os empregadores cumpridores em desvantagem, ao mesmo tempo que resultam na evasão às obrigações fiscais e de segurança social dos empregadores e na substituição de postos de trabalho permanentes. Noutros casos, pode acontecer que os empregadores não respeitem todas as obrigações decorrentes do direito da União, da legislação e de convenções coletivas ou práticas nacionais, privando esses estagiários dos seus plenos direitos.
- (7) Acresce que é pouco provável que os estagiários defendam os seus direitos devido à posição vulnerável que ocupam no mercado de trabalho. A ausência, a complexidade ou a diversidade de quadros regulamentares aplicáveis aos estágios em vários Estados-Membros, juntamente com um cumprimento insuficiente da legislação nacional, a pouca capacidade de controlo e inspeção e a falta de clareza quanto às autoridades responsáveis por estes processos, são alguns dos principais fatores que conduzem à utilização problemática dos estágios.
- (8) Os dados disponíveis mostram que uma percentagem significativa de estagiários está sujeita a condições de trabalho menos favoráveis em comparação com os trabalhadores regulares, nomeadamente no que diz respeito à remuneração, ao horário de trabalho, ao direito a férias e ao seu acesso aos equipamentos.

- (9) A nível da União, existem instrumentos jurídicos que proporcionam um quadro de proteção dos trabalhadores, nomeadamente as diretivas relativas a condições de trabalho transparentes e previsíveis⁶, a salários mínimos adequados⁷, ao tempo de trabalho⁸, à saúde e segurança no trabalho⁹, à igualdade e não discriminação¹⁰, à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores¹¹, à informação e consulta dos trabalhadores¹², aos contratos de trabalho a termo¹³, ao trabalho a tempo parcial¹⁴, ao destacamento de trabalhadores¹⁵ e ao trabalho temporário¹⁶. Este quadro jurídico aplica-se sem exceção aos estagiários que tenham um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho conforme definidos na legislação, em convenções coletivas ou nas práticas em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia. O quadro jurídico da União inclui igualmente recomendações sobre a qualidade dos estágios¹⁷ e das aprendizagens¹⁸ e sobre o acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria¹⁹.

⁶ 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, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

⁷ Diretiva (UE) 2022/2041 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022, relativa a salários mínimos adequados na União Europeia (JO L 275 de 25.10.2022, p. 33).

⁸ 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).

⁹ 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).

¹⁰ Nomeadamente: a Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

¹¹ Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho (JO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

¹² 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 – Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão sobre representação dos trabalhadores (JO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

¹³ Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

¹⁴ Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES – Anexo: Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial (JO L 14 de 20.1.1998, p. 9).

¹⁵ Diretiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (JO L 173 de 9.7.2018, p. 16).

¹⁶ 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).

¹⁷ Recomendação do Conselho, de 10 de março de 2014, relativa a um Quadro de Qualidade para os Estágios (JO C 88 de 27.3.2014, p. 1).

¹⁸ Recomendação do Conselho, de 15 de março de 2018, relativa a um Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem (JO C 153 de 2.5.2018, p. 1).

¹⁹ 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 (JO C 387 de 15.11.2019, p. 1).

- (10) O relatório sobre o resultado final da Conferência sobre o Futuro da Europa, de maio de 2022, avançou com uma proposta destinada a garantir que os estágios e os empregos dos jovens respeitem normas de qualidade, nomeadamente em matéria de remuneração, e a proibir, por meio de um instrumento jurídico, os estágios não remunerados no mercado de trabalho e fora do ensino formal.
- (11) Em 14 de junho de 2023, o Parlamento Europeu adotou uma resolução nos termos do artigo 225.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), onde formula recomendações à Comissão sobre estágios de qualidade²⁰. Na resolução, exortou a Comissão a «atualizar e reforçar a recomendação do Conselho de 2014 e a torná-la num instrumento legislativo mais rigoroso». Instou ainda a Comissão a incluir princípios complementares num Quadro de Qualidade para os Estágios atualizado. Concretamente, o Parlamento Europeu exortou a Comissão a «propor uma diretiva relativa aos estágios no mercado de trabalho aberto, aos estágios no contexto de políticas ativas do mercado de trabalho e aos estágios que constituem uma parte obrigatória da formação profissional, com vista a assegurar normas mínimas de qualidade, designadamente regras sobre a duração dos estágios, acesso à proteção social em conformidade com a legislação e as práticas nacionais e uma remuneração que garanta um nível de vida condigno, com o propósito de evitar práticas de exploração».
- (12) A Comissão realizou, nos termos do artigo 154.º do TFUE, uma consulta em duas fases junto dos parceiros sociais a nível da União sobre a necessidade, os objetivos e as vias jurídicas de uma eventual ação que melhore ainda mais a qualidade dos estágios. Não houve acordo entre os parceiros sociais para encetar negociações sobre estas questões. Contudo, é importante tomar medidas a nível da União neste domínio, adaptando o atual quadro em matéria de estágios, tendo simultaneamente em conta os resultados da consulta dos parceiros sociais.

²⁰ Resolução do Parlamento Europeu, de 14 de junho de 2023, que contém recomendações à Comissão sobre estágios de qualidade na União (JO C, C/2024/484, 23.1.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [Suprimido]
- (14) O artigo 153.º, n.º 2, do TFEU, em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alínea b), do TFUE habilita o Parlamento Europeu e o Conselho a adotar diretivas que estabeleçam prescrições mínimas em matéria de condições de trabalho, a fim de alcançar os objetivos estabelecidos no artigo 151.º do TFUE, a saber, a promoção do emprego e a melhoria das condições de vida e de trabalho.
- (15) Tendo em conta os persistentes desafios no que diz respeito à utilização problemática dos estágios na União, há que adotar novas medidas para combater os falsos estágios e para assegurar que a legislação da União e nacional aplicável é plenamente aplicada e cumprida no caso dos estagiários. A presente diretiva visa dar resposta a estes desafios, estabelecendo requisitos mínimos para melhorar e impor o cumprimento das condições de trabalho dos estagiários na União e combater os falsos estágios, e definindo um quadro comum de princípios e medidas necessários para garantir a igualdade de tratamento e para aplicar e fazer cumprir de forma mais eficaz a legislação da União e dos Estados-Membros aplicável aos trabalhadores.
- (16) Os capítulos II e IV da presente diretiva deverão ser aplicáveis aos estagiários que tenham um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho conforme definidos na legislação, em convenções coletivas ou nas práticas em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia. A jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia estabeleceu critérios para determinar o estatuto de um trabalhador, que devem assentar numa análise caso a caso. Além disso, o capítulo III da presente diretiva deverá aplicar-se a qualquer pessoa que efetue um falso estágio.

- (16-A) A classificação de um estágio como fazendo parte do ensino formal é determinada no quadro dos sistemas nacionais de educação e formação, tendo em conta as suas estruturas e regulamentos específicos. Em virtude dos seus quadros regulamentares específicos e dos interesses públicos específicos a que se destinam, os estágios realizados no âmbito dos quadros nacionais de educação ou formação não deverão ser abrangidos pela presente diretiva, como por exemplo, relações de ensino e formação profissionais, aprendizagens, estágios realizados no âmbito da educação formal, incluindo os que constituem condição prévia dar início à formação formal ou ao ensino e formação profissionais, os que são obrigatórios para a obtenção de um diploma ou qualificação específicos, bem como estágios profissionais na aceção da Diretiva 2005/36/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais²¹.
- (16-B) Os estágios realizados no âmbito de políticas ativas do mercado de trabalho deverão ser excluídos do âmbito de aplicação da presente diretiva, em virtude dos seus quadros regulamentares específicos estarem concebidos para alcançar determinados objetivos sociais e do mercado de trabalho e porque estão sujeitos a supervisão pública no âmbito desses quadros.
- (17) [Suprimido]
- (18) [Suprimido]

²¹ Diretiva 2005/36/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de setembro de 2005, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais (JO L 255 de 30.9.2005, p. 22, [ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj](http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj)).

- (19) Os estágios são limitados no tempo, incluem uma componente de aprendizagem e formação significativa e são realizados com vista à obtenção de experiência prática e profissional. A componente de aprendizagem e formação dos estágios é considerada significativa quando os estagiários adquirem ou melhoram um conjunto de competências, experiência prática ou conhecimentos industriais e profissionais, com vista a aumentar a sua empregabilidade e a prepará-los para futuras oportunidades e desafios profissionais. À luz destes elementos, as pessoas que têm de ser sujeitas a um período experimental destinado a avaliar o seu desempenho no quadro de uma relação de trabalho duradoura (por exemplo, com um contrato sem termo no setor privado, ou com a integração no quadro da função pública, etc.) não deverão ser entendidas como estagiários na aceção da presente diretiva.
- (19-B) Os falsos estágios deverão ser entendidos como relações de trabalho dissimuladas, que o empregador alega serem um estágio, mas que, de facto, são relações de trabalho que não satisfazem os requisitos de um estágio na aceção da presente diretiva. Consequentemente, as pessoas em causa poderão ficar impossibilitadas de usufruir do nível adequado de direitos e de proteção concedidos aos trabalhadores ao abrigo do direito da União, ou da legislação, das convenções coletivas ou das práticas nacionais, o que pode gerar insegurança jurídica e condições de trabalho menos favoráveis.
- (20) O princípio da não discriminação pode ser invocado para combater as práticas abusivas em matéria de estágios, como o facto de oferecer aos estagiários, sem justificação adequada, condições de trabalho menos favoráveis ou salários mais baixos do que os que beneficiam os trabalhadores comparáveis. Pode também ajudar a tornar os estágios mais acessíveis a grupos de trabalhadores em situação vulnerável e a melhorar a sustentabilidade dos estágios enquanto via para oportunidades de emprego estáveis.

- (21) Por conseguinte, é necessário estabelecer o princípio da não discriminação dos estagiários, que deve ser aplicado para além do artigo 4.º do anexo da Diretiva 1999/70/CE do Conselho²², que prevê que, no que respeita às condições de emprego, os trabalhadores contratados a termo não poderão receber tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável pelo simples motivo de terem um contrato ou uma relação laboral a termo, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente. Os estagiários que têm uma relação de trabalho podem ser considerados «trabalhadores contratados a termo» na aceção da referida diretiva. No entanto, a cláusula relativa ao princípio da não discriminação não prevê a comparação com outros trabalhadores contratados a termo. Também não reconhece a posição particularmente vulnerável em que os estagiários se encontram. Por conseguinte, é necessário assegurar que o princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores comparáveis se aplique aos estagiários que tenham uma relação de trabalho.
- (22) Os Estados-Membros deverão, pois, garantir que, no que diz respeito às condições de trabalho, incluindo a remuneração, os estagiários não sejam tratados de forma menos favorável do que os trabalhadores comparáveis no mesmo estabelecimento, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente. Para efeitos da presente diretiva, o termo «remuneração» deverá ser entendido em conformidade com o direito, as convenções coletivas e as práticas nacionais de cada Estado-Membro, e pode incluir uma compensação pecuniária ou em espécie. O estatuto de estagiário não pode, por si só, justificar um tratamento menos favorável do que o dispensado aos trabalhadores no mesmo estabelecimento. Ao mesmo tempo, tarefas diferentes, menores responsabilidades ou uma intensidade de trabalho inferior em relação às dos trabalhadores comparáveis podem constituir razões objetivas que justificam, se for caso disso, um tratamento diferente no que respeita às condições do emprego, incluindo a remuneração em causa. Os Estados-Membros podem, se tal for admissível nos termos da legislação ou das práticas nacionais e sempre que os parceiros sociais deem o seu comum acordo, dar aos parceiros sociais a possibilidade de estabelecer, através de convenções coletivas, as razões objetivas que possam justificar um tratamento diferente dos estagiários. O grau da diferença de tratamento deverá, em qualquer caso, ser proporcional a essas razões objetivas e continuar a ser coerente com os objetivos da presente diretiva.

²² Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175, de 10.7.1999, p. 43, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) A aplicação do princípio da não discriminação exige a identificação de um trabalhador comparável que exerça um tipo de trabalho ou ocupe um posto idêntico ao do estagiário, tendo devidamente em conta determinadas particularidades como a experiência profissional, as qualificações e as competências tal como definidas na legislação nacional ou em convenções coletivas nacionais.
- (24) [Suprimido]
- (25) Os Estados-Membros deverão prever medidas eficazes, em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais, incluindo, quando adequado, a realização de controlos e inspeções pelas autoridades competentes a fim de identificar e combater os falsos estágios. Se for caso disso, e em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais, os Estados-Membros podem também confiar aos parceiros sociais tarefas relacionadas com a identificação e o combate aos falsos estágios.
- (26) A avaliação para identificar e combater os falsos estágios deverá basear-se nas circunstâncias factuais e não na designação formal da relação contratual. As autoridades competentes deverão proceder a uma avaliação global de todos os elementos factuais pertinentes, numa base casuística.
- (26-A) Embora a duração adequada de um estágio possa variar em função da sua finalidade e do seu setor, em conformidade com a legislação ou a prática nacional, uma duração máxima de seis meses é geralmente considerada suficiente para alcançar os objetivos pretendidos. Uma duração significativamente mais longa, em especial quando são realizados vários estágios consecutivos com a mesma entidade, pode suscitar preocupações quanto à verdadeira natureza do estágio e deve ser cuidadosamente avaliada. No entanto, em alguns casos, pode ser adequada uma duração mais longa se esta apoiar a finalidade do estágio.

- (26-B) Para efetuar a avaliação de todos os elementos factuais pertinentes, as autoridades competentes podem ter em conta, entre outros, os seguintes elementos: a ausência de uma componente de aprendizagem ou formação significativa; A duração excessiva ou a realização de vários estágios consecutivos pela mesma pessoa junto do mesmo empregador; e os níveis de tarefas, responsabilidades e intensidade do trabalho. As autoridades competentes podem ter em conta elementos adicionais nos termos da legislação ou das práticas nacionais.
- (27) [Suprimido]
- (28) Quando efetuam a sua análise de todos os elementos factuais pertinentes para identificar e combater os falsos estágios, as autoridades competentes nem sempre podem aceder facilmente às informações de que necessitam para essa análise. A fim de permitir às autoridades competentes desempenharem as respetivas funções, os empregadores deverão ser obrigados a fornecer a essas autoridades, a seu pedido, as informações pertinentes de que disponham. Garantir o acesso a essas informações é crucial para permitir que as autoridades competentes determinem se um estágio é utilizado de acordo com a finalidade a que se destina ou se pode constituir um falso estágio.
- (28-A) Essas informações podem incluir pormenores sobre o número de estagiários acolhidos pelo empregador e o seu estatuto profissional relativamente ao número total de trabalhadores. Podem também abranger a duração dos estágios, bem como a natureza das tarefas e responsabilidades atribuídas aos estagiários em comparação com as desempenhadas por trabalhadores comparáveis.
- (29) [Suprimido]
- (30) [Suprimido]

- (31) Para além da presente diretiva, os Estados-Membros deverão assegurar a plena aplicação e o respeito dos direitos consagrados no acervo da União aplicáveis aos estagiários que têm uma relação de trabalho. Em particular, os Estados-Membros deverão desenvolver a capacidade das autoridades competentes, quando adequado, seguindo uma abordagem baseada no risco.
- (32) A presente diretiva inclui um sistema de disposições abrangente, a fim de contribuir para garantir a aplicação e a defesa dos direitos dos estagiários numa relação de trabalho, quer decorrentes da presente diretiva, quer de outra legislação da União aplicável aos trabalhadores. A existência de canais para denunciar alegadas infrações decorrentes da aplicação da presente diretiva, pode ajudar os estagiários a fazer valer os seus direitos laborais. Os canais existentes também podem ser utilizados para esse efeito.
- (33) Os estagiários deverão ter acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial e a um direito de recurso, incluindo uma indemnização adequada. Para poderem exercer o seu direito de recurso, os estagiários deverão ser informados dos mecanismos à sua disposição para tal. Tendo em conta a natureza fundamental do direito a uma proteção jurídica efetiva, os estagiários deverão continuar a beneficiar dessa proteção mesmo após o termo de um estágio que tenha dado origem a uma alegada violação dos direitos conferidos pela presente diretiva.
- (34) A fim de assegurar uma proteção dos estagiários eficaz, os Estados-Membros deverão assegurar que os representantes dos trabalhadores podem intervir, em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais, em todos os processos judiciais ou administrativos pertinentes, para defender ou fazer valer os direitos e obrigações decorrentes da presente diretiva. Se tal ação for admissível nos termos da legislação ou das práticas nacionais, os Estados-Membros deverão assegurar que os representantes dos trabalhadores podem atuar em nome ou em defesa de um estagiário. Os Estados-Membros que não permitam que os representantes dos trabalhadores atuem em nome ou em defesa dos estagiários não deverão ser obrigados a fazê-lo.

- (35) Os estagiários deverão beneficiar de proteção judicial e administrativa adequada contra quaisquer tratamentos e consequências desfavoráveis em reação a eventuais queixas apresentadas junto do empregador ou resultantes de qualquer ação intentada com o objetivo de fazer cumprir as obrigações e fazer valer os direitos conferidos pela presente diretiva. Em especial, os estagiários que têm uma relação de trabalho deverão ser protegidos contra o despedimento ou medida de efeito equivalente e contra todas as ações preparatórias de despedimento ou de medida de efeito equivalente por exercerem os direitos conferidos pela presente diretiva.
- (36) Os Estados-Membros deverão estabelecer regras relativas a sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas aplicáveis por violação dos direitos previstos na presente diretiva. As sanções podem incluir sanções administrativas e financeiras, tais como coimas ou o pagamento de uma indemnização, bem como outros tipos de sanções.
- (37) A presente diretiva fixa requisitos mínimos, deixando aos Estados-Membros a prerrogativa de manter ou introduzir disposições mais favoráveis. Os direitos adquiridos ao abrigo do enquadramento jurídico em vigor deverão continuar a ser aplicáveis, salvo se a diretiva introduzir disposições mais favoráveis.
- (38) Atendendo a que os objetivos da presente diretiva não podem ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros, mas podem, devido à dimensão ou aos efeitos da ação, ser mais bem alcançados ao nível da União, a União pode tomar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia (TUE). Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva não excede o necessário para alcançar esses objetivos.

- (39) Ao dar execução à presente diretiva, os Estados-Membros deverão evitar a imposição de restrições administrativas, financeiras e jurídicas desnecessárias, em especial se entravam a criação e o desenvolvimento de micro, pequenas e médias empresas. Por conseguinte, os Estados-Membros são incentivados a avaliar o impacto das suas medidas de transposição nessas empresas a fim de assegurar que não são afetadas de forma desproporcionada, prestando especial atenção às microempresas e aos encargos administrativos, a publicar os resultados dessas avaliações e a dar apoio a essas empresas na medida do necessário.
- (40) Os Estados-Membros podem confiar a execução da presente diretiva aos parceiros sociais, caso estes o solicitem em conjunto, e desde que tomem todas as medidas necessárias para que os parceiros sociais possam sempre garantir os resultados pretendidos pela diretiva. Os Estados-Membros deverão, igualmente, em conformidade com o direito e as práticas nacionais, tomar medidas adequadas para garantir a participação efetiva dos parceiros sociais, bem como promover e reforçar o diálogo social, tendo em vista a aplicação das disposições da presente diretiva,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

Capítulo I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

A presente diretiva estabelece um quadro comum de princípios e medidas para:

- a) melhorar e impor o cumprimento das condições de trabalho dos estagiários abrangidos pela presente diretiva; e
- b) combater os falsos estágios.

Artigo 1.º-A

Âmbito de aplicação

1. Para efeitos dos capítulos II e IV, a presente diretiva é aplicável aos estagiários que tenham um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho conforme definidos na legislação, em convenções coletivas ou nas práticas em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, e cujo estágio não seja obrigatório.
- 1-A. Para efeitos do capítulo III, a presente diretiva é aplicável a qualquer pessoa que efetue um falso estágio.
2. A presente diretiva não é aplicável a estágios realizados no âmbito dos quadros nacionais de educação ou formação nem a estágios realizados no âmbito de políticas ativas do mercado de trabalho.

Artigo 2.º
Definições

Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

- a) «Estágio», um período limitado de experiência profissional, que inclui uma componente de aprendizagem e formação significativa e é realizado com vista à obtenção de experiência prática e profissional, a fim de aumentar a empregabilidade e facilitar a transição profissional;
- b) «Estagiário», qualquer pessoa que realize um estágio.
- c) [Suprimido]
- d) [Suprimido]
- e) «Trabalhador comparável», uma pessoa com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho no mesmo estabelecimento, que não esteja a realizar um estágio e exerça um trabalho ou uma atividade igual ou semelhante, tendo devidamente em conta circunstâncias como experiência profissional, qualificações e competências;
- f) «Estágio falso», uma relação de trabalho dissimulada que o empregador alega ser um estágio, mas que, de facto, não constitui um estágio na aceção da presente diretiva.

Capítulo II

Igualdade de tratamento

Artigo 3.º

Princípio de não discriminação

1. Os Estados-Membros asseguram que, no que diz respeito às condições de trabalho, incluindo a remuneração, os estagiários não sejam tratados de forma menos favorável do que os trabalhadores comparáveis, salvo se se justificar um tratamento diferente por razões objetivas, como a atribuição de tarefas diferentes, menores responsabilidades, uma intensidade de trabalho inferior ou um maior peso da componente de aprendizagem e formação.
2. No caso de não existir nenhum trabalhador comparável no mesmo estabelecimento, a comparação é efetuada com referência à convenção coletiva aplicável ou, na sua ausência, em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais.
3. Contanto que os parceiros sociais nacionais deem o seu comum acordo, os Estados-Membros podem conceder-lhes, ao nível adequado e nas condições estabelecidas pelos Estados-Membros, a possibilidade de manterem ou celebrarem convenções coletivas que estabeleçam as razões objetivas que se considera justificarem um tratamento diferente, em conformidade com o n.º 1.

Capítulo III

Falsos estágios

Artigo 4.º

Medidas para combater falsos estágios

Os Estados-Membros preveem medidas eficazes, em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais, incluindo, quando adequado, a realização de controlos e inspeções pelas autoridades competentes a fim de identificar e combater os falsos estágios.

Artigo 5.º

Avaliação dos falsos estágios

1. A fim de identificar um falso estágio, as autoridades competentes procedem a uma avaliação global dos elementos factuais pertinentes, em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais. Essa avaliação pode ter em conta, entre outros, os seguintes elementos:
 - a) a ausência de uma componente de aprendizagem ou formação significativa;
 - b) a duração excessiva ou a realização de estágios repetidos e/ou consecutivos pela mesma pessoa junto do mesmo empregador;
 - c) tarefas, responsabilidades e intensidade de trabalho de nível equivalente aos dos trabalhadores comparáveis;
 - d) [Suprimido]
 - e) [Suprimido]
 - f) [Suprimido]

2. Para efeitos da avaliação a que se refere o n.º 1, os Estados-Membros asseguram que o empregador presta, mediante pedido, às autoridades e instituições competentes as informações necessárias.
- a) [Suprimido]
 - b) [Suprimido]
 - c) [Suprimido]
 - d) [Suprimido]
 - e) [Suprimido]
3. [Suprimido]

Capítulo IV

Medidas de execução e de apoio

Artigo 6.º

Aplicação e imposição do cumprimento do direito da União aplicável

Os Estados-Membros tomam medidas eficazes, em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais, para assegurar que toda a legislação pertinente da União aplicável aos trabalhadores também é plenamente aplicada e cumprida em relação aos estagiários. Em especial:

- a) Asseguram que as informações sobre os direitos dos estagiários sejam disponibilizadas ao público de forma clara, exhaustiva e facilmente acessível;
- b) Formulam orientações para os empregadores de estagiários sobre o quadro jurídico aplicável aos estágios, incluindo um nível suficiente de informações sobre os aspetos referentes à legislação laboral e à proteção social;
- c) Preveem medidas eficazes que incluam, quando adequado, a realização de controlos e inspeções pelas autoridades competentes para impor o cumprimento da legislação laboral pertinente em relação aos estagiários;
- d) [Suprimido]
- e) Desenvolvem as capacidades das autoridades competentes, nomeadamente por meio de ações de formação e de orientações, para que identifiquem proativamente e sancionem os empregadores não cumpridores;
- f) Garantem, em colaboração com as autoridades competentes ou os parceiros sociais, quando adequado, a existência de canais para os estagiários comunicarem alegadas violações dos direitos e das obrigações decorrentes da presente diretiva, e divulgam informações sobre esses canais.

Artigo 7.º

Direito de recurso

Os Estados-Membros asseguram que os estagiários, incluindo aqueles cuja relação de trabalho tenha terminado, tenham acesso a procedimentos eficazes e imparciais de resolução de litígios e direito a vias de recurso, incluindo uma indemnização adequada pelos danos sofridos, em caso de violação dos direitos decorrentes da presente diretiva.

Artigo 8.º

Procedimentos a efetuar pelos representantes dos trabalhadores

Os Estados-Membros asseguram que os representantes dos trabalhadores possam iniciar, em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais, processos judiciais ou administrativos para fazer valer os direitos e as obrigações decorrentes da presente diretiva e possam agir, se tal for admissível nos termos da legislação ou das práticas nacionais, em nome ou em defesa de um estagiário, sob reserva da aprovação pelo estagiário em questão, em caso de violação de qualquer direito ou obrigação decorrente da presente diretiva.

Artigo 9.º

Proteção contra formas de tratamento ou consequências desfavoráveis

1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para proteger os estagiários ou os respetivos representantes contra qualquer tratamento desfavorável por parte do empregador e quaisquer consequências adversas decorrentes de uma queixa apresentada junto do empregador ou de eventuais ações intentadas com o objetivo de fazer respeitar os direitos e as obrigações previstos na presente diretiva.
2. Em especial, os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para proibir o despedimento de estagiários ou medida de efeito equivalente, bem como qualquer ação preparatória de despedimento ou de medida de efeito equivalente, por terem exercido os direitos conferidos pela presente diretiva.
3. Os estagiários que considerem ter sido despedidos ou sujeitos a medidas de efeito equivalente por terem exercido os direitos conferidos pela presente diretiva podem exigir ao empregador que apresente motivos devidamente substanciados para esse despedimento ou medida de efeito equivalente. O empregador apresenta essa justificação por escrito.
4. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para garantir que, quando os estagiários a que se refere o n.º 3 apresentarem, perante um tribunal ou outra autoridade ou instância competente, factos dos quais se possa presumir que existiu um tal despedimento ou medida de efeito equivalente, incumbe ao empregador provar que o despedimento ou a medida de efeito equivalente teve por base outros motivos que não os referidos no n.º 2.

5. Os Estados-Membros podem não aplicar o n.º 4 nas ações em que a averiguação dos factos incumbe ao tribunal ou a outra autoridade ou instância competente.
6. O n.º 4 não se aplica a processos penais, salvo disposição em contrário dos Estados-Membros.

Artigo 10.º

Sanções

Os Estados-Membros preveem regras no que respeita às sanções aplicáveis em caso de infração às disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva ou às disposições relevantes já em vigor relativamente aos direitos abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. As sanções previstas são efetivas, proporcionadas e dissuasivas.

Capítulo V

Disposições finais

Artigo 11.º

Cláusula de não regressão e disposições mais favoráveis

1. Nenhuma disposição da presente diretiva deve ser interpretada no sentido de reduzir a proteção dos trabalhadores proporcionada por outros instrumentos do direito da União, do direito nacional, de convenções coletivas ou de práticas nacionais.
2. A presente diretiva não constitui um fundamento válido para reduzir o nível geral de proteção já concedido aos trabalhadores, incluindo os estagiários, nos Estados-Membros.
3. A presente diretiva não afeta a prerrogativa de os Estados-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou de favorecerem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas que sejam mais favoráveis aos trabalhadores. Em simultâneo, nenhuma disposição da presente diretiva deve ser interpretada como impondo aos Estados-Membros a obrigação de introduzirem no direito nacional uma relação de trabalho específica para os estagiários.
- 3-A. A presente diretiva é aplicável sem prejuízo de outros direitos conferidos aos trabalhadores por outros atos jurídicos da União.

Artigo 12.º

Transposição e aplicação

1. Os Estados-Membros adotam as disposições necessárias para dar cumprimento à presente diretiva até [dois anos após a sua entrada em vigor da presente diretiva]. Do facto informam imediatamente a Comissão.
2. As disposições adotadas pelos Estados-Membros nos termos do n.º 1 devem fazer referência à presente diretiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-Membros estabelecem o modo como deve ser feita a referência.
3. Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adotarem no domínio regulado pela presente diretiva.
4. Em conformidade com a legislação e as 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.
5. Os Estados-Membros podem atribuir a execução da presente diretiva aos parceiros sociais, caso estes o solicitem em conjunto, desde que tomem todas as medidas necessárias para que os parceiros sociais possam sempre garantir os resultados pretendidos pela presente diretiva.

Artigo 13.º

Comunicação de informações e revisão

1. Até [sete anos a contar da data de entrada em vigor da presente diretiva], os Estados-Membros comunicam à Comissão as informações pertinentes relativas à aplicação da presente diretiva necessárias para a Comissão elaborar o relatório a que se refere o n.º 2. Essas informações incluem dados pertinentes sobre os estágios, a fim de permitir o devido acompanhamento e a avaliação adequada da aplicação da presente diretiva.
2. Até [oito anos a contar da data de entrada em vigor da presente diretiva], a Comissão, após consulta dos Estados-Membros e dos parceiros sociais a nível da União, e tendo em conta o impacto nas micro, pequenas e médias empresas, apresenta ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório sobre a aplicação da presente diretiva. O relatório deve analisar a forma como a presente diretiva foi aplicada e avaliar a necessidade de medidas adicionais, com vista a melhorar a proteção dos estagiários. O relatório é acompanhado, se for caso disso, de uma proposta legislativa.

Artigo 14.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 15.º
Destinatários

Os destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em ...,

Pelo Parlamento Europeu
O Presidente / A Presidente

Pelo Conselho
O Presidente / A Presidente
