



Conselho da
União Europeia

Bruxelas, 8 de março de 2024
(OR. en)

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

**7212/24
ADD 1**

**SOC 161
EMPL 90
MI 238
DATAPROTECT 119
CODEC 644**

NOTA

de: Comité de Representantes Permanentes (1.ª Parte)
para: Conselho

Assunto: Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO
relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais
– *Análise do texto de compromisso final na perspetiva de um acordo*

Junto se envia, à atenção das delegações, o texto da proposta em epígrafe acordado provisoriamente, na pendência de acordo do Conselho, tendo em vista a obtenção de um acordo em primeira leitura com o Parlamento Europeu.

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

de...

relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais

(Texto relevante para efeitos do EEE)

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

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

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

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

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões²,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário³,

¹ JO C 290 de 29.7.2022, p. 95.

² JO C 375 de 30.9.2022, p. 45.

³ Posição do Parlamento Europeu de ... (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, nomeadamente, promover o bem-estar dos seus povos e empenhar-se no desenvolvimento sustentável da Europa, assente num crescimento económico equilibrado e numa economia social de mercado altamente competitiva que tem como meta o pleno emprego e o progresso social.
- (2) O artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir, designada por "Carta") estabelece que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho 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 estabelece que todas as pessoas têm direito à proteção dos dados de carácter pessoal que lhes digam respeito. O artigo 12.º da Carta estabelece 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 estabelece o direito de não discriminação.

- (3) Do mesmo modo, o quinto princípio do Pilar Europeu dos Direitos Sociais (o "Pilar"), proclamado em Gotemburgo, em 17 de novembro de 2017⁴, afirma que, independentemente do tipo e da duração da relação de trabalho, os trabalhadores têm direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, acesso à proteção social e formação; deve ser garantida a flexibilidade necessária para permitir que os empregadores se adaptem rapidamente às evoluções do contexto económico, em conformidade com a legislação e com os acordos coletivos; devem ser promovidas formas inovadoras de trabalho que garantam condições de trabalho de qualidade, devem ser incentivados o empreendedorismo e o trabalho por conta própria; a mobilidade profissional deve ser facilitada; e as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente através da proibição da utilização abusiva de contratos atípicos. 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 seus direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho; que, antes de serem despedidos, 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 de acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial e, em caso de despedimento sem justa causa, direito de recurso, acompanhado de uma compensação adequada. O princípio n.º 10 do Pilar estabelece que os trabalhadores têm 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 do trabalho. A Cimeira Social do Porto, realizada em maio de 2021, aprovou o plano de ação que acompanha o Pilar⁵.

⁴ Proclamação Interinstitucional sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (JO C 428 de 13.12.2017, p. 10).

⁵ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, "Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais", COM(2021)0102.

- (4) A digitalização está a mudar o mundo do trabalho, a melhorar a produtividade e a flexibilidade, mas comporta também alguns riscos para o emprego e as condições de trabalho. As tecnologias baseadas em algoritmos, incluindo os sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões, permitiram a emergência e o crescimento de plataformas de trabalho digitais. 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 as pessoas que tradicionalmente não tinham esse acesso. No entanto, se não forem regulamentadas, podem também resultar numa vigilância baseada na tecnologia, aumentar os desequilíbrios de poder e a opacidade na tomada de decisões, bem como pôr em risco as condições de trabalho dignas, a saúde e a segurança no trabalho, a igualdade de tratamento e o direito à privacidade.
- (5) O trabalho nas plataformas digitais é realizado por pessoas através da infraestrutura digital das plataformas de trabalho digital, que prestam um serviço aos seus clientes. Abrange uma 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 nas plataformas. 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 sua remuneração e a relação entre os clientes e as pessoas que executam o trabalho. O trabalho nas plataformas digitais pode ser realizado exclusivamente em linha através de ferramentas eletrónicas ("trabalho nas plataformas digitais em linha") ou de forma híbrida, combinando um processo de comunicação em linha com uma atividade subsequente no mundo físico ("trabalho nas plataformas digitais realizado no local"). Muitas das plataformas de trabalho digitais existentes são entidades comerciais internacionais que desenvolvem as suas atividades e modelos de negócio em vários Estados-Membros ou além-fronteiras.

- (6) O trabalho nas plataformas digitais pode criar oportunidades para aceder mais facilmente ao mercado de trabalho, obter rendimentos adicionais através de uma atividade secundária ou beneficiar de alguma flexibilidade na organização do tempo de trabalho. Ao mesmo tempo, a maioria das pessoas que trabalham nas plataformas tem outro emprego ou outra fonte de rendimentos e tende a ser mal remunerada, e o trabalho nas plataformas digitais está em rápida evolução, resultando em novos modelos de negócio e formas de emprego que, por vezes, saem dos sistemas de proteção existentes. Assim sendo, é importante acompanhar este processo com salvaguardas adequadas para as pessoas que trabalham nas plataformas, independentemente da natureza da relação contratual. Designadamente, o trabalho nas plataformas digitais pode resultar numa imprevisibilidade dos horários de trabalho e dificultar a distinção entre "relação de trabalho" e "atividade independente", bem como a separação de responsabilidades entre empregadores e trabalhadores. A classificação incorreta do estatuto profissional tem consequências para as pessoas afetadas, na medida em que pode restringir o acesso aos direitos laborais 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 nas 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 nas plataformas digitais e que ocorre sobretudo nos setores em que as plataformas de trabalho digitais exercem um certo grau de orientação ou controlo. Embora as plataformas de trabalho digitais classifiquem frequentemente as pessoas que trabalham nas plataformas 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 assalariados das plataformas.

- (8) Os sistemas automatizados de monitorização e 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 dos preços de cada tarefa, a determinação dos horários de trabalho, a comunicação de instruções, a avaliação do trabalho realizado, a concessão de incentivos ou a imposição de sanções. As plataformas de trabalho digitais, em particular, utilizam esses sistemas algorítmicos como prática normal de organização e gestão do trabalho realizado nas plataformas, através das suas infraestruturas. As pessoas que trabalham nas plataformas e que estão sujeitas a essa gestão algorítmica, muitas vezes, não têm acesso a informações sobre o funcionamento dos algoritmos, os dados pessoais utilizados e a forma como o seu comportamento afeta as decisões tomadas pelos sistemas automatizados. Os representantes dos trabalhadores, os outros representantes das pessoas que trabalham nas plataformas, os serviços de inspeção do trabalho e outras autoridades competentes também não têm acesso a estas informações. Além disso, as pessoas que trabalham nas plataformas muitas vezes não conhecem os motivos das decisões tomadas ou apoiadas pelos sistemas automatizados nem têm a possibilidade de obter uma explicação para essas decisões, de as debater com uma pessoa de contacto, de as contestar, de pedir que sejam retificadas, ou 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 realizado o trabalho nas plataformas digitais, especialmente no caso do trabalho nas plataformas digitais em linha. Além disso, as autoridades nacionais não podem aceder facilmente aos dados sobre as plataformas de trabalho digitais, incluindo o número de pessoas que trabalham nas plataformas, o seu estatuto profissional e as condições de trabalho, o que dificulta o controlo da aplicação das regras em vigor.

- (10) Atualmente, existem vários instrumentos jurídicos que estabelecem normas mínimas para as condições de trabalho e os direitos laborais em toda a União. Entre estes contam-se a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho⁶ relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis, a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho⁷ relativa ao tempo de trabalho, a Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho⁸ relativa ao trabalho temporário, e outros instrumentos específicos relacionados, entre outros, com a saúde e a segurança no trabalho, as trabalhadoras grávidas, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, o trabalho a termo, o trabalho a tempo parcial, o destacamento de trabalhadores. Além disso, o Tribunal de Justiça da União Europeia ("Tribunal de Justiça") declarou que o "tempo de prevenção", durante o qual estão significativamente restringidas as possibilidades de o trabalhador exercer outras atividades, deve ser considerado tempo de trabalho⁹. A Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁰ estabelece um quadro geral que define requisitos mínimos quanto ao direito à informação e à consulta dos trabalhadores nas empresas ou nos estabelecimentos da União.
- (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 própria¹¹, 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.

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).

⁷ 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).

⁸ 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).

⁹ Acórdão do TJUE de 21 de fevereiro de 2018, Ville de Nivelles contra Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82).

¹⁰ 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 JO C 387 de 15.11.2019, p. 1.

- (12) O Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho¹² 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 Conselho¹³ promove a equidade e a transparência para os utilizadores profissionais que recorrem aos serviços de intermediação em linha fornecidos pelos operadores das plataformas digitais.
- (14) Embora os atos jurídicos da União em vigor incluam certas salvaguardas gerais, os desafios suscitados pelo trabalho nas plataformas digitais exigem medidas específicas adicionais. A fim de enquadrar adequadamente, e de forma sustentável, o desenvolvimento do trabalho nas plataformas digitais, é necessário que a União estabeleça direitos mínimos para os trabalhadores das plataformas e regras destinadas a melhorar a proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas, de modo a dar resposta aos desafios decorrentes do trabalho nas plataformas digitais. Deverão ser introduzidas medidas que facilitem a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas digitais na União, e a transparência do trabalho nas plataformas digitais deverá ser melhorada, inclusive em situações transfronteiriças. Além disso, as pessoas que trabalham nas plataformas deverão beneficiar de direitos que visem promover a transparência, a equidade e a responsabilização. Esses direitos deverão também ter por objetivo 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 alcançar 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.

¹² 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).

¹³ 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).

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

- (18) A diretiva deverá aplicar-se às pessoas que trabalham em plataformas na União que têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho, ou às pessoas relativamente às quais, com base numa apreciação dos factos, se possa determinar a existência de um contrato de trabalho ou relação de trabalho, tal como definidos pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor em cada Estado-Membro, 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 nas plataformas e não têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho.
- (19) A presente diretiva deverá estabelecer regras obrigatórias que se apliquem a todas as plataformas de trabalho digitais, independentemente do seu local de estabelecimento e de legislação de outra forma aplicável, desde que o trabalho organizado através das plataformas de trabalho digitais seja executado na União.
- (20) As plataformas de trabalho digitais diferem das outras plataformas em linha pelo facto de utilizar 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 tomada de decisões tratam os dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas, e tomam ou apoiam decisões que afetam, nomeadamente, as condições de trabalho. Estas características fazem com que as plataformas de trabalho digitais sejam uma forma de organização da prestação de serviços por profissionais independentes 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 (os "colaboradores"), que as podem completar de forma assíncrona.

- (21) A organização do trabalho executado pelas pessoas deverá implicar, 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, independentemente do tipo e natureza dessa relação contratual, e está disponível para executar uma tarefa específica. 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 realizado pelas pessoas, mas que apenas fornecem os meios para estabelecer a relação entre os prestadores de serviços e os utilizadores finais, sem mais envolvimento por parte da plataforma, por exemplo, publicitando as ofertas ou os 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 permitir a pessoas que não sejam profissionais revender bens, nem os prestadores de um serviço que organizam atividades de voluntariado. Deverá limitar-se aos prestadores de serviços relativamente aos quais a organização do trabalho efetuado 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.
- (22) 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 patronais 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.

- (23) 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 pela legislação ou pelas 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 constantes das legislações ou regulamentações nacionais ou das 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 precisa que, sempre que existam, ao mesmo tempo, representantes sindicais e representantes eleitos na mesma empresa, 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.
- (24) Os Estados-Membros ratificaram a Convenção n.º 98 da OIT sobre a aplicação dos princípios do Direito de Sindicalização 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 ao abrigo da presente diretiva, os empregadores e os representantes dos trabalhadores trabalhem num espírito de cooperação e no respeito dos seus direitos e obrigações recíprocos, tendo em conta os interesses tanto da empresa ou do estabelecimento como dos trabalhadores.

- (25) Em alguns casos, as pessoas que trabalham nas plataformas não têm uma relação contratual direta com a plataforma de trabalho digital, mas têm uma relação com um intermediário através do qual trabalham nas plataformas de trabalho digitais. Esta forma de organizar o trabalho nas 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 nas plataformas 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 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, essas pessoas beneficiam do mesmo nível de proteção que as pessoas que trabalham nas plataformas e que têm uma relação contratual direta com a plataforma de trabalho digitais. Os Estados-Membros deverão estabelecer mecanismos adequados, incluindo, se for caso disso, sistemas de responsabilidade solidária.
- (26) A fim de combater o falso trabalho por conta própria no trabalho em plataformas digitais e facilitar a correta determinação do estatuto profissional, os Estados-Membros deverão dispor de procedimentos adequados para prevenir e eliminar a classificação incorreta do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas de trabalho digitais. Esses procedimentos deverão ter como objetivo verificar a existência de uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito nacional, por convenções coletivas ou pelas práticas nacionais, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça e, por conseguinte, assegurar que os trabalhadores das plataformas beneficiam plenamente mesmos direitos que os outros trabalhadores, em conformidade com o direito da União, o direito nacional e as convenções coletivas pertinentes. Sempre que a existência de uma relação de trabalho for estabelecida com base nos factos, a parte, ou partes, que atuam na qualidade de empregador deverão ser claramente identificadas e cumprir as obrigações correspondentes dos empregadores ao abrigo do direito da União, do direito nacional e das convenções coletivas aplicáveis no seu setor de atividade.

- (27) Sempre que se verifique que uma parte é um empregador e preenche as condições para ser uma agência de trabalho temporário nos termos da Diretiva 2008/104/CE, são aplicáveis as obrigações previstas nessa diretiva.
- (28) O princípio do primado dos factos, segundo o qual a determinação da existência de uma relação de trabalho se deverá basear principalmente nos factos relacionados com a execução efetiva do trabalho, incluindo a sua remuneração, e não na descrição da relação de trabalho pelas partes, em conformidade com a Recomendação n.º 198 da OIT sobre a Relação de Trabalho (2006), é particularmente pertinentes para o trabalho nas plataformas digitais, em que as condições contratuais são frequentemente determinadas unilateralmente por uma das partes.

- (29) O abuso do estatuto de trabalhador por conta própria, tanto à escala nacional como em situações transfronteiriças, constitui uma forma de trabalho falsamente declarado frequentemente associada ao trabalho não declarado. A situação de falso trabalho por conta própria ocorre quando uma pessoa preenche as condições típicas de uma relação de trabalho, mas está declarada como trabalhador por conta própria. Essas falsas declarações são frequentemente feitas para evitar determinadas obrigações jurídicas ou fiscais e para criar uma vantagem competitiva em relação às empresas que cumprem a lei. Nesta perspetiva, o Tribunal de Justiça deliberou¹⁴ 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 União¹⁵, se a sua independência for meramente fictícia, ou seja, quando oculte uma relação de trabalho.

¹⁴ Acórdãos do Tribunal de Justiça de 13 de janeiro de 2004, Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional e Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18; de 11 de novembro de 2010, Dita Danosa/LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674, e de 4 de dezembro de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411

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

- (30) A correta determinação do estatuto profissional não deverá impedir a melhoria das condições dos verdadeiros trabalhadores por conta própria que trabalham nas 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 nas plataformas no que diz respeito ao seu estatuto profissional.

(31) O controlo e a direção podem assumir diferentes formas, 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 sanções ou outras formas de tratamento desfavorável ou pressão. No contexto do trabalho nas plataformas digitais, é muitas vezes difícil para as pessoas que trabalham nas plataformas dispor de um acesso adequado às ferramentas e às 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 nas plataformas através de sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões caracteriza-se por um fluxo opaco de informações provenientes da plataforma de trabalho digital. Estas características do trabalho nas plataformas digitais perpetuam o fenómeno do erro de classificação como falso trabalho por conta própria, dificultando assim a correta determinação do estatuto profissional e o acesso a condições de vida e de trabalho dignas para os trabalhadores das plataformas. Por conseguinte, os Estados-Membros deverão estabelecer medidas que prevejam uma facilitação processual efetiva para as pessoas que trabalham nas plataformas ao determinar a correta determinação do seu estatuto profissional. Neste contexto, a presunção de uma relação de trabalho a favor das pessoas que trabalham nas plataformas é um instrumento eficaz que contribui significativamente para a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores das plataformas. Por conseguinte, deverá presumir-se juridicamente que essa relação é uma relação de trabalho, tal como definida na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça, quando se verificam factos indicativos do controlo e da direção.

- (32) Uma presunção legal efetiva exige que o direito nacional facilite efetivamente à pessoa que trabalha na plataforma beneficiar da presunção. Os requisitos da presunção legal não deverão ser onerosos e deverão diminuir as dificuldades que as pessoas que trabalham nas plataformas possam ter em fornecer elementos de prova que indiquem a existência de uma relação de trabalho numa situação de desequilíbrio de poder face à plataforma de trabalho digital. O objetivo da presunção é resolver e corrigir eficazmente o desequilíbrio de poder entre as pessoas que trabalham nas plataformas digitais e as plataformas de trabalho digitais. As modalidades da presunção legal deverão ser estabelecidas pelos Estados-Membros, na medida em que estas assegurem o estabelecimento de uma presunção legal ilidível efetiva de emprego que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham nas plataformas e não tenham por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham nas plataformas, ou para os seus representantes, em processos que visem determinar o seu estatuto profissional. A aplicação da presunção legal não deverá conduzir automaticamente à reclassificação das pessoas que trabalham nas plataformas. Se a plataforma de trabalho digital pretender refutar 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 pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

- (33) Em consonância com o objetivo da presente diretiva de melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas digitais determinando corretamente a sua relação de trabalho e assegurando, assim, que gozem dos direitos pertinentes decorrentes do direito da União, do direito nacional e das convenções coletivas, a presunção legal deverá aplicar-se em todos os processos administrativos ou judiciais pertinentes em que esteja em causa o estatuto profissional da pessoa que trabalha na plataforma. Embora a presente diretiva não imponha aos Estados-Membros qualquer obrigação de aplicar a presunção legal em processos fiscais, penais e de segurança social, é fundamental que a presunção 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 essa presunção nesses ou noutros processos administrativos ou judiciais nem de reconhecerem os resultados de processos em que a presunção tenha sido aplicada para efeitos de concessão de direitos aos trabalhadores reclassificados ao abrigo de outras áreas do direito.
- (34) 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 ... [*data de transposição 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 nacional e da União, incluindo a Diretiva (UE) 2019/1152, anterior à presente diretiva.

- (35) A relação entre a pessoa que trabalha nas plataformas e a plataforma de trabalho digital pode não satisfazer os requisitos de uma relação de trabalho em conformidade com a definição estabelecida pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor no respetivo Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Os Estados-Membros deverão assegurar a possibilidade de ilidir a presunção legal, provando, com base na definição acima referida, que a relação em causa não constitui uma relação de trabalho. As plataformas de trabalho digitais têm uma visão completa de todos os elementos factuais que determinam a natureza jurídica da relação, em especial os algoritmos através dos quais gerem as suas operações. Por conseguinte, deverão ter o ónus da prova quando alegam que a relação contratual em causa não é uma relação de trabalho. O facto de se obter a ilisão de uma presunção num processo judicial ou administrativo não deverá obstar à aplicação da presunção num processo judicial ou recurso subsequente, de acordo com o direito processual nacional.
- (36) 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 nas plataformas, os parceiros sociais e as autoridades nacionais competentes, bem como a realização de controlos e inspeções eficazes, em conformidade com o direito e as práticas nacionais, nomeadamente, se for caso disso, estabelecendo metas para esses controlos e inspeções.
- (37) As autoridades nacionais competentes dos Estados-Membros deverão colaborar entre si, nomeadamente através do intercâmbio de informações, tal como previsto na legislação e nas práticas nacionais, a fim de assegurar a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas.

- (38) Essas medidas deverão apoiar a correta determinação da existência de uma relação de trabalho, tal como definida pela legislação, 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 como verdadeiro trabalhador por conta própria. Para que as autoridades nacionais competentes possam desempenhar as suas funções de aplicação das disposições da presente diretiva, sublinhando simultaneamente a competência dos Estados-Membros para decidir sobre o pessoal das autoridades nacionais, deverão dispor de pessoal suficiente. Tal exige que essas autoridades disponham de recursos humanos adequados, com as competências necessárias e o acesso a formação adequada, e que propiciem conhecimentos técnicos especializados no domínio da gestão algorítmica. A Convenção n.º 81 da OIT sobre a Inspeção do Trabalho (1947) fornece 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 trabalhe numa plataforma deverão ser tidas em conta pelas autoridades nacionais competentes ao decidirem das inspeções e controlos que tencionam realizar.

(39) Embora o Regulamento (UE) 2016/679 estabeleça um quadro geral para a proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais, é necessário estabelecer regras específicas que respondam às preocupações relacionadas com o tratamento de dados pessoais por meio de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões no contexto do trabalho nas plataformas digitais. O artigo 88.º do Regulamento (UE) 2016/679 já prevê que os Estados-Membros podem estabelecer, 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 nas plataformas digitais, proporcionando assim um nível mais elevado de proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas. Em especial, a presente diretiva estabelece regras mais específicas em relação ao Regulamento (UE) 2016/679 no que diz respeito à utilização e à transparência de sistemas automatizados de tomada de decisões. A presente diretiva estabelece igualmente medidas adicionais ao Regulamento (UE) 2016/679 no contexto do trabalho nas plataformas digitais, a fim de salvaguardar a proteção dos seus dados pessoais, 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.

- (40) 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 e tomada de decisões. No entanto, no caso específico do trabalho nas plataformas digitais, não se pode presumir que o consentimento das pessoas que trabalham nas plataformas para o tratamento dos seus dados pessoais é dado livremente. Muitas vezes, as pessoas que trabalham nas plataformas 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 na plataforma e a plataforma de trabalho digital. Por conseguinte, as plataformas de trabalho digitais não deverão tratar os dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas com base no facto de essas pessoas terem dado o seu consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais.
- (41) As plataformas de trabalho digitais não deverão, por meio de sistemas de monitorização automatizados nem de qualquer sistema automatizado utilizado para apoiar ou tomar decisões que afetem as pessoas que trabalham nas plataformas, tratar quaisquer dados pessoais sobre o estado emocional ou psicológico da pessoa que trabalha na plataforma, tratar quaisquer dados pessoais relacionados com as suas conversas privadas, recolher dados pessoais enquanto a pessoa que trabalha na plataforma não estiver a executar um trabalho na plataforma, tratar dados pessoais para prever o exercício dos direitos fundamentais, incluindo o direito 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 de uma pessoa.

- (42) As plataformas de trabalho digitais não deverão tratar dados biométricos das pessoas que trabalham nas plataformas para efeitos de identificação, nomeadamente 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, nomeadamente à verificação da identidade de uma pessoa comparando os seus dados biométricos com dados anteriormente fornecidos por essa mesma pessoa (verificação ou autenticação "um para um"), sempre que esse tratamento de dados pessoais seja, de outro modo, lícito nos termos do Regulamento (UE) 2016/679 e de outra legislação pertinente a nível da União e a nível nacional.
- (43) 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.
- (44) O tratamento de dados pessoais por sistemas automatizados de monitorização e 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 nas plataformas. Por conseguinte, as plataformas de trabalho digitais deverão sempre realizar uma avaliação de impacto sobre a proteção de dados, em conformidade com os requisitos estabelecidos 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 nas plataformas digitais e, particularmente, nos trabalhadores das plataformas, a presente diretiva estabelece regras mais específicas acerca da consulta das pessoas que trabalham nas plataformas e dos seus representantes no contexto das avaliações de impacto sobre a proteção de dados.

- (45) Para além do disposto 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 nas plataformas, incluindo as condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas, tais como o seu acesso à atribuição de tarefas, a sua remuneração, a sua segurança e saúde, o seu tempo de trabalho, a sua promoção ou equivalente e a sua situação contratual, nomeadamente a restrição, suspensão ou encerramento da sua conta. Importa igualmente especificar o tipo de informações sobre os sistemas automatizados que devem ser fornecidas às pessoas que trabalham nas plataformas, bem como a forma e o momento dessa informação. Os trabalhadores das plataformas 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 de solicitar informações completas e pormenorizadas sobre todos os sistemas pertinentes. Deverão também ser fornecidas informações exaustivas e pormenorizadas sobre esses sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões aos representantes das pessoas que trabalham nas plataformas e às autoridades nacionais competentes, a pedido destas, a fim de lhes permitir exercer as suas funções.
- (46) Para além do direito à portabilidade dos dados pessoais que o titular dos dados tenha fornecido a um responsável pelo tratamento em conformidade com o artigo 20.º do Regulamento (UE) 2016/679, as pessoas que trabalham nas plataformas 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 e 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 fornecer às pessoas que trabalham nas plataformas 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.

- (47) Nalguns casos, as plataformas de trabalho digitais não põem formalmente termo à sua relação com uma pessoa que trabalha na plataforma, mas restringem a conta dessa pessoa. Tal deverá ser entendido como uma limitação imposta à possibilidade de realizar trabalho na plataforma através da conta, incluindo a restrição do acesso à conta ou do acesso à atribuição de tarefas.
- (48) As plataformas de trabalho digitais recorrem amplamente à utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões para gerir as pessoas que trabalham nas plataformas. 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 nas plataformas, 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, pelo menos de dois em dois anos, uma avaliação do impacto das decisões individuais tomadas ou apoiadas pelos sistemas automatizados de monitorização ou de tomada de decisões nas pessoas que trabalham nas plataformas, 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 garantir recursos humanos suficientes para este efeito. 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 anular 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 tomada de decisões. Assim, sempre que o resultado das atividades de supervisão identifique riscos elevados de discriminação no trabalho ou de violação dos direitos das pessoas que trabalham nas plataformas, as plataformas de trabalho digitais deverão tomar medidas adequadas para lhes dar resposta, incluindo a possibilidade de deixar de usar esses sistemas.

- (49) O Regulamento (UE) 2016/679 exige que os responsáveis pelo tratamento dos dados apliquem medidas adequadas para salvaguardar os direitos, liberdades e interesses legítimos dos titulares dos dados, quando estes sejam objeto de decisões baseadas exclusivamente no tratamento automatizado. Esta disposição exige, no mínimo, que a pessoa em causa tenha direito à intervenção humana do responsável pelo tratamento dos dados, para poder expressar o seu ponto de vista e contestar a decisão. Para além do Regulamento (UE) 2016/679 no contexto da gestão algorítmica e tendo em conta o impacto grave nas pessoas que trabalham nas plataformas digitais das decisões de restrição, suspensão ou cessação da relação contratual ou da conta da pessoa que trabalha na plataforma, ou de qualquer decisão que cause um prejuízo equivalente, essas decisões deverão ser sempre tomadas por um ser humano. Para além do Regulamento (UE) 2016/679 no contexto da gestão algorítmica do trabalho nas plataformas digitais, as pessoas que trabalham nas plataformas deverão ter o direito de obter uma explicação da plataforma de trabalho digital, sem demora injustificada, relativamente a uma decisão, à ausência de uma decisão ou a um conjunto de decisões apoiadas ou, se for caso disso, tomadas por sistemas automatizados de tomada de decisões.

Para o efeito, a plataforma de trabalho digital deverá conceder aos seus trabalhadores a possibilidade de analisarem e clarificarem os factos, as circunstâncias e os motivos das decisões com uma pessoa de contacto designada pela plataforma de trabalho digital. Além disso, uma vez que determinadas decisões são suscetíveis de ter efeitos negativos particularmente significativos nas pessoas que trabalham nas plataformas, em especial nos seus potenciais rendimentos, se uma plataforma de trabalho digital restringir, suspender ou cessar a conta de uma pessoa que trabalha na plataforma, recusar o pagamento do trabalho realizado por essa pessoa ou afetar os aspetos essenciais da relação contratual, a plataforma de trabalho digital deverá fornecer à pessoa que trabalha na plataforma, o mais rapidamente possível e, o mais tardar, no dia em que essas decisões produzem efeitos, uma exposição escrita dos motivos dessa decisão. Se a explicação ou os motivos não forem satisfatórios ou se as pessoas que trabalham nas plataformas considerarem que os seus direitos foram violados por determinada decisão, deverão também ter o direito de 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 ou o direito à não discriminação ou à proteção dos seus dados pessoais, a plataforma de trabalho digital deverá retificar essas decisões sem demora injustificada ou, se tal não for possível, oferecer uma indemnização adequada pelos danos sofridos e tomar as medidas necessárias para evitar decisões semelhantes no futuro, incluindo a cessação da utilização dos sistemas automatizados. 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 Conselho¹⁶ introduz medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, incluindo a obrigação de as entidades patronais avaliarem os riscos profissionais para a saúde e a segurança, e estabelece princípios gerais de prevenção a aplicar pelas entidades patronais. Os sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões têm potencialmente um impacto significativo na segurança e na saúde física e mental dos trabalhadores das plataformas.

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 laboral convencionais. A limitada aprendizagem no trabalho e a influência sobre as tarefas devido à utilização de algoritmos não transparentes, à intensificação do trabalho e à insegurança acima salientadas são suscetíveis de aumentar o stress e a ansiedade da mão de obra. 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 destas disposições, a plataforma de trabalho digital deverá disponibilizar a sua avaliação dos riscos e a sua avaliação das medidas de atenuação aos trabalhadores das plataformas, aos seus representantes e às autoridades competentes.

¹⁶ 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) A informação e a consulta dos representantes dos trabalhadores, regulamentadas a nível da União ao abrigo 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 ou tomada de decisões pelas plataformas de trabalho digitais têm um impacto direto na organização do trabalho e nas condições de trabalho individuais dos trabalhadores das plataformas, são necessárias medidas adicionais para assegurar que as plataformas de trabalho digitais informam e consultam eficazmente os representantes dos trabalhadores das plataformas 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 das plataformas se preparem para a consulta, com a assistência de um perito escolhido pelos trabalhadores das plataformas 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.
- (52) Na ausência de um representante dos trabalhadores, os trabalhadores deverão poder ser diretamente informados pela plataforma de trabalho digital de qualquer introdução ou alteração substancial no que diz respeito aos sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões.

- (53) Os trabalhadores por conta própria representam uma parte das pessoas que trabalham nas plataformas. O impacto dos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões utilizados pelas plataformas de trabalho digitais na proteção dos dados pessoais e na possibilidade de remuneração destas pessoas é semelhante ao impacto sofrido pelos trabalhadores das plataformas. Por conseguinte, os direitos previstos na presente diretiva relativos à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais no contexto da gestão algorítmica, nomeadamente os relativos à transparência dos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões, às restrições ao tratamento ou recolha de dados pessoais, ao controlo humano e à revisão de decisões significativas, deverão aplicar-se igualmente às pessoas que trabalham nas plataformas sem uma relação de trabalho. Os direitos relativos à saúde e segurança no trabalho e à informação e consulta dos trabalhadores das plataformas ou dos seus representantes, que são específicos dos trabalhadores por conta de outrem à luz do direito da União, não devem ser-lhes aplicáveis. O Regulamento (UE) 2019/1150 prevê salvaguardas em matéria de equidade e transparência para os trabalhadores por conta própria que trabalham nas plataformas, desde que sejam considerados utilizadores profissionais na aceção desse regulamento. No que diz respeito à revisão humana de decisões significativas, as disposições pertinentes do Regulamento (UE) 2019/1150 deverão prevalecer no que diz respeito aos utilizadores profissionais.
- (54) As obrigações das plataformas de trabalho digitais, nomeadamente em matéria de informação e consulta no que diz respeito aos sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões, aplicam-se independentemente de os sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões 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.

- (55) 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 país diferente do Estado-Membro onde o trabalhador das plataformas executa o trabalho, essas deverão declarar o trabalho realizado pelos seus trabalhadores às autoridades competentes do Estado-Membro em que o trabalho é executado. Um sistema de informação sistemático e transparente, inclusive a nível transfronteiriço, é também fundamental para evitar a concorrência desleal entre as plataformas de trabalho digitais. Essa obrigação não deverá substituir as obrigações de declaração ou notificação estabelecidas por outros instrumentos da União.
- (56) A Autoridade Europeia do Trabalho 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 execução coerentes, eficientes e eficazes da legislação pertinente da União, coordena e apoia inspeções conjuntas e concertadas, 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 nas plataformas digitais.
- (57) As informações relativas ao trabalho nas plataformas digitais realizado por pessoas que trabalham nas plataformas digitais, o seu número, as informações relativas à sua situação contratual ou estatuto profissional e os termos e condições gerais aplicáveis às relações contratuais são essenciais para apoiar as autoridades competentes ao procurarem determinar o estatuto profissional correto das pessoas que trabalham nas plataformas e garantir o cumprimento das obrigações legais, bem como para os representantes dos trabalhadores das plataformas, ao exercerem as suas funções representativas. Essas autoridades e representantes deverão também ter o direito de solicitar às plataformas de trabalho digitais esclarecimentos e informações adicionais sobre as informações facultadas.

- (58) A utilização de trabalho não declarado nas plataformas de entrega foi posta em evidência em vários Estados-Membros. Essa prática é realizada através de identidades alugadas, que consiste em pessoas que trabalham nas plataformas, que gozam do direito de trabalhar, se registarem na plataforma e alugarem as suas contas a migrantes indocumentados e a menores. Tal implica uma falta de proteção para essas 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 Conselho¹⁷ estabelece 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 estabelecidas na presente diretiva contribuem fortemente, juntamente com a Diretiva 2009/52/CE, para resolver a questão do trabalho não declarado nas plataformas digitais. Além disso, é fundamental que as plataformas de trabalho digitais assegurem a verificação fidedigna da identidade dos trabalhadores das plataformas.
- (59) Foi desenvolvido um vasto sistema de disposições de execução do acervo social da União, cujos elementos deverão ser aplicados à presente diretiva, a fim de garantir que as pessoas que trabalham nas plataformas tenham acesso a mecanismos 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 nas plataformas deverão continuar a beneficiar dessa proteção mesmo após o termo da relação de trabalho ou outra relação contratual que deu azo à alegada violação de direitos ao abrigo da presente diretiva.
- (60) Os representantes deverão poder, em conformidade com o direito e a prática nacionais, representar uma ou várias pessoas que trabalhem numa plataforma em qualquer processo judicial ou administrativo para fazer valer os direitos ou obrigações decorrentes da presente diretiva. A possibilidade de intentarem ações em nome ou em apoio de várias pessoas que trabalhem numa plataforma digital visa facilitar esses processos que, de outro modo, não teriam lugar devido a barreiras processuais e financeiras ou pelo receio de represálias.

¹⁷ 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 (JO L 168 de 30.6.2009, p. 24).

- (61) O trabalho nas plataformas digitais caracteriza-se pela inexistência de um local comum de trabalho onde as pessoas que trabalham nas plataformas 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 estabelecer canais de comunicação digitais que sejam adequados à organização do trabalho nas plataformas de trabalho digitais, e que permitam às pessoas que trabalham nas plataformas 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.
- (62) As pessoas que trabalham nas plataformas estão expostas, em especial no trabalho no local, a um risco de violência e assédio, sem terem 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 das plataformas. No que diz respeito ao trabalho nas plataformas digitais, 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 nas plataformas digitais e, em especial, a incluir canais adequados de denúncia para os trabalhadores por conta própria.
- (63) Nos processos judiciais ou administrativos relativos aos direitos e obrigações estabelecidos na presente diretiva, as informações relativas à organização do trabalho que permitem estabelecer o estatuto profissional e, em especial, se a plataforma de trabalho digital controla determinados elementos ou dirige a execução do trabalho, bem como outros elementos relativos à utilização de sistemas automatizados de monitorização ou 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 nas plataformas digitais para assegurar a proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas, as autoridades de controlo nacionais a que se refere o Regulamento (UE) 2016/679 deverão ter competência para controlar a aplicação dessas salvaguardas. O quadro 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 ao montante referido no artigo 83.º, n.º 5, do referido regulamento.
- (65) Os sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões utilizados no contexto do trabalho das plataformas digitais envolvem o tratamento de dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas e afetam as condições de trabalho e os direitos dos que, de entre eles, são trabalhadores das plataformas, o que suscita questões relacionadas com a legislação relativa à proteção de dados, bem como com 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 tornar efetiva a proteção conferida pela presente diretiva, é essencial proteger as pessoas que trabalham nas plataformas digitais, que exercem os direitos que lhes são conferidos pela diretiva, contra o despedimento, na medida que estejam em causa trabalhadores das plataformas, ou contra a rescisão do contrato, na medida em que estejam em causa trabalhadores independentes, e contra medidas equivalentes, incluindo a suspensão da conta.

- (67) Atendendo a que o duplo objetivo da presente diretiva, a saber, melhorar as condições de trabalho nas plataformas de trabalho digitais e proteção dos dados pessoais, não pode ser suficientemente alcançado pelos Estados-Membros, mas pode, devido à necessidade de estabelecer requisitos mínimos comuns, ser alcançado de forma mais adequada ao nível da União, a União pode tomar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do TUE. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva não excede a ação necessária para alcançar esse objetivo.
- (68) A presente diretiva estabelece requisitos mínimos, deixando aos Estados-Membros a prerrogativa de introduzirem ou manterem disposições mais favoráveis às pessoas que trabalham nas plataformas. Os direitos adquiridos ao abrigo do atual quadro jurídico deverão continuar a ser aplicáveis, inclusive no que respeita a mecanismos para verificar a existência de uma relação de trabalho, salvo quando a diretiva introduza disposições mais favoráveis. A aplicação da presente diretiva não pode ser utilizada para reduzir os direitos previstos na legislação da União ou na legislação nacional em vigor neste domínio nem pode constituir um motivo válido para diminuir o nível geral de proteção no domínio abrangido pela presente diretiva, bem como as prerrogativas existentes conferidas aos representantes.
- (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, desde que o nível global de proteção dos trabalhadores das plataformas 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 do seu ato de transposição para as 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 podem confiar a execução 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 a legislação e as práticas nacionais, adotar medidas adequadas para garantir a participação efetiva dos parceiros sociais, e promover e reforçar o diálogo social, tendo em vista a aplicação das disposições da presente diretiva.
- (72) De acordo com a Declaração política Conjunta, de 28 de setembro de 2011, dos Estados-Membros e da Comissão sobre os documentos explicativos¹⁸, 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 correspondentes partes 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 conformidade com o artigo 42.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁹ e emitiu um parecer em 2 de fevereiro de 2022²⁰,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

¹⁸ JO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

¹⁹ 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).

²⁰ JO C ...

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 nas plataformas digitais:
 - a) Introduzindo medidas para facilitar a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas;
 - b) Promovendo a transparência, a equidade, a supervisão humana, a segurança e a responsabilização na gestão algorítmica no trabalho nas plataformas digitais; e
 - c) Melhorando a transparência no trabalho nas plataformas digitais, inclusive em situações transfronteiriças.
2. A presente diretiva estabelece direitos mínimos aplicáveis a todas as pessoas que trabalham em plataformas 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 pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor em cada Estado-Membro, 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 nas plataformas 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 nas plataformas digitais realizado na União, independentemente do seu local de estabelecimento e da legislação que seja de outra forma aplicável.

Artigo 2.º

Definições

1. Para efeitos do disposto na presente diretiva, entende-se por:
 - (1) "Plataforma de trabalho digital", uma pessoa singular ou coletiva que presta um serviço que satisfaz cumulativamente os seguintes requisitos:
 - a) é prestado, pelo menos em parte, à distância, através de meios eletrónicos, como um sítio Web ou uma aplicação móvel;
 - b) é prestado a pedido de um destinatário do serviço;
 - c) implica, como componente necessária e essencial, a organização do trabalho realizado por pessoas a título oneroso, independentemente de esse trabalho ser executado em linha ou num local determinado;
 - d) implica a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões;
 - (2) "Trabalho nas plataformas digitais", qualquer trabalho organizado através de uma plataforma de trabalho digital e executado na União por uma pessoa, com base numa relação contratual entre a plataforma de trabalho digital 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;
 - (3) "Pessoa que trabalha nas plataformas", qualquer pessoa que realiza um trabalho nas plataformas digitais, independentemente da natureza da relação contratual ou da sua designação pelas partes envolvidas;
 - (4) "Trabalhador das plataformas", qualquer pessoa que realiza um trabalho nas plataformas digitais e tem um contrato de trabalho ou se considera que tem uma relação de trabalho, conforme definido pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça;

- (5) "Intermediário", uma pessoa singular ou coletiva que, para efeitos de disponibilização de trabalho numa plataforma de trabalho digital ou através dela:
- a) estabelece uma relação contratual com essa plataforma de trabalho digital e com a pessoa que trabalha na plataforma; ou
 - b) está numa cadeia de subcontratação entre essa plataforma de trabalho digital e a pessoa que trabalha na plataforma;
- (6) "Representantes dos trabalhadores", representantes dos trabalhadores das plataformas, tais como sindicatos e representantes livremente eleitos pelos trabalhadores das plataformas, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais;
- (7) "Representantes das pessoas que trabalham nas plataformas", os representantes dos trabalhadores e, na medida em que estejam previstos na legislação e nas práticas nacionais, os representantes das pessoas que trabalham nas plataformas que não sejam trabalhadores das plataformas;
- (8) "Sistemas automatizados de monitorização", os sistemas utilizados para monitorizar, supervisionar ou avaliar o desempenho do trabalho das pessoas que trabalham nas plataformas ou as atividades realizadas no ambiente de trabalho, inclusive através da recolha de dados pessoais, através de meios eletrónicos;
- (9) "Sistemas automatizados de tomada de decisões", os sistemas utilizados para tomar ou apoiar, por meios eletrónicos, decisões que afetem significativamente as pessoas que trabalham nas plataformas, incluindo as condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas, em especial as decisões que afetam o seu recrutamento, o 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, promoção ou equivalente, a situação contratual, incluindo a restrição, suspensão ou encerramento de contas pessoais.

2. A definição das plataformas de trabalho digitais estabelecida no n.º 1, ponto 1, não inclui os prestadores de um serviço cujo principal objetivo seja explorar ou partilhar ativos ou permitir a pessoas que não são profissionais 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 nas plataformas que têm uma relação contratual com um intermediário beneficiam do mesmo nível de proteção conferido pela 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 as práticas nacionais, para estabelecer mecanismos adequados que incluam, se for caso disso, sistemas de responsabilidade solidária.

CAPÍTULO II

ESTATUTO PROFISSIONAL

Artigo 4.º

Determinação correta do estatuto profissional

1. Os Estados-Membros devem dispor de procedimentos adequados e eficazes para verificar e assegurar a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas, a fim de verificar a existência de uma relação de trabalho, tal como definida pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça, nomeadamente através da aplicação da presunção 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 tomada de decisões na organização do trabalho nas plataformas digitais, independentemente da forma como a relação é classificada em qualquer acordo contratual que possa ter sido concluído entre as partes envolvidas.
3. Sempre que a existência de uma relação de trabalho seja estabelecida, a parte, ou as partes, que assumem as obrigações que incumbem ao empregador deve ser claramente identificada 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 através dessa plataforma é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se verificarem factos que indiquem o controlo e a direção, de acordo com o direito nacional, as convenções coletivas ou as práticas em vigor nos Estados-Membros e tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Se a plataforma de trabalho digital pretender refutar 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 pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.
2. Para o efeito, os Estados-Membros estabelecem uma presunção legal ilidível efetiva de emprego que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham nas plataformas, e os Estados-Membros asseguram que essa presunção legal não tem por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham nas plataformas, ou para os seus representantes, nos processos que determinem o seu estatuto profissional.
3. A presunção legal é aplicável em todos os processos administrativos ou judiciais pertinentes em que esteja em causa a correta determinação do estatuto profissional da pessoa que trabalha na plataforma.

A presunção legal não é aplicável aos processos relativos a questões fiscais, penais e 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 nas plataformas e, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, os seus representantes, têm o direito de instaurar o processo a que se refere o n.º 3, primeiro parágrafo, para determinar o estatuto profissional correto da pessoa que trabalha na plataforma.
5. Sempre que uma autoridade nacional competente considere que uma pessoa que trabalha na plataforma possa ter sido incorretamente classificada, toma as medidas ou inicia os procedimentos adequados, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, a fim de determinar o estatuto profissional dessa pessoa.
6. No que diz respeito às relações contratuais que entraram em vigor antes da data estabelecida no artigo 29.º, n.º 1, e estejam ainda em vigor nessa data, a presunção legal a que se refere o presente artigo só é aplicável ao período iniciado a partir dessa data.

Artigo 6.º

Quadro das medidas de apoio

Os Estados-Membros devem adotar um quadro de medidas de apoio para garantir 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 nas plataformas e aos parceiros sociais, para que compreendam e apliquem a presunção legal, incluindo os procedimentos de ilisão;
- b) Elaborar orientações e estabelecer procedimentos adequados, em conformidade com o direito e as práticas nacionais, para que as autoridades nacionais competentes, inclusive no que diz respeito à colaboração entre as diferentes autoridades nacionais competentes, identifiquem proativamente, visem e sancionem as plataformas de trabalho digitais que não cumpram as regras relativas à correta determinação do estatuto profissional;

- c) Prever controlos e inspeções eficazes realizados pelas autoridades nacionais, em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais, e, em especial, prever, se for caso disso, controlos e inspeções em plataformas de trabalho digitais específicas sempre que a existência de um estatuto profissional de uma pessoa que trabalha na plataforma tenha sido verificada 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 tomada de decisões

1. As plataformas de trabalho digitais não devem, por meio de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões:
 - a) Tratar dados pessoais sobre o estado emocional ou psicológico das pessoas que trabalham nas plataformas;
 - b) Tratar dados pessoais relacionados com conversas privadas, incluindo intercâmbios com outras pessoas que trabalham nas plataformas ou os seus representantes;
 - c) Recolher dados pessoais quando as pessoas que trabalham nas plataformas não estejam a oferecer ou executar um trabalho nas plataformas digitais;
 - d) Tratar dados pessoais para prever o exercício dos direitos fundamentais, nomeadamente os direitos sociais, como o direito 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 de uma pessoa;
 - f) Tratar quaisquer dados biométricos, na aceção do artigo 4.º, ponto 14, do Regulamento (UE) 2016/679, de uma pessoa que trabalha na plataforma para determinar a identidade dessa pessoa, comparando esses dados com os dados biométricos de pessoas singulares armazenados numa base de dados.

2. As disposições do presente artigo são aplicáveis a todas as pessoas que trabalham nas plataformas desde o início do processo de recrutamento ou seleção.
3. Para além dos sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões, o presente artigo aplica-se igualmente às plataformas de trabalho digitais sempre que estas utilizem sistemas automatizados que apoiem ou tomem decisões que, de alguma forma, afetem as pessoas que trabalham nas plataformas.

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 e 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 do artigo 35.º, n.º 1, do referido regulamento, uma avaliação do impacto do tratamento de dados pessoais por sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões na proteção dos dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas, incluindo as limitações ao tratamento estabelecidas no 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 mesmo regulamento, procuram obter os pontos de vista das pessoas que trabalham nas plataformas e dos seus representantes.
2. As plataformas de trabalho digitais fornecem a avaliação aos representantes dos trabalhadores.

Artigo 9.º

Transparência dos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões

1. Os Estados-Membros exigem que as plataformas de trabalho digitais informem as pessoas que trabalham nas plataformas, os representantes dos trabalhadores das plataformas e, mediante pedido, as autoridades nacionais competentes, sobre a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões.

Essas informações devem indicar:

- a) Todos os tipos de decisões apoiadas ou tomadas por sistemas automatizados de tomada de decisões, inclusive quando esses sistemas apoiam ou tomam decisões que não afetam as pessoas que trabalham nas plataformas de forma significativa;
- b) 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 deverá atingi-lo,
 - 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;
- c) 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 nas plataformas influenciam as decisões,
 - iv) os motivos subjacentes a qualquer decisão de restringir, suspender ou encerrar contas pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas, de recusar remuneração por trabalho efetuado por essas pessoas, bem como a qualquer decisão que altere a sua situação contratual ou qualquer decisão de efeito equivalente ou prejudicial.

2. As plataformas de trabalho digitais fornecem 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 pessoas que trabalham nas plataformas recebem informações concisas sobre os sistemas e as suas características que as afetam diretamente, nomeadamente, se for caso disso, as suas condições de trabalho, o mais tardar no primeiro dia útil, antes da introdução de alterações que afetem as condições de trabalho, a organização do trabalho ou a monitorização da execução do trabalho, ou em qualquer momento mediante pedido. A seu pedido, recebem também informações completas e pormenorizadas sobre todos os sistemas pertinentes e as suas características.
4. Os representantes dos trabalhadores devem receber informações completas e pormenorizadas sobre todos os sistemas pertinentes e as suas características. Recebem essas informações antes da utilização desses sistemas ou da introdução de alterações que afetem as condições de trabalho, a organização do trabalho ou o acompanhamento da execução do trabalho, ou a qualquer momento a seu pedido. As autoridades nacionais competentes recebem informações completas e pormenorizadas a qualquer momento, a seu pedido.
5. As plataformas de trabalho digitais fornecem as informações referidas no n.º 1 às pessoas que são objeto de um processo de recrutamento ou seleção. Essas informações são fornecidas em conformidade com o n.º 2, são concisas e dizem apenas respeito aos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões utilizados nesse procedimento e são fornecidas antes do início desse procedimento.

6. As pessoas que trabalham nas plataformas têm direito à portabilidade dos dados pessoais gerados através da sua execução do trabalho no contexto dos sistemas automatizados de monitorização e 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 nas plataformas para facilitar o exercício efetivo dos seus direitos de portabilidade, a que se referem o artigo 20.º do Regulamento (UE) 2016/679 e a primeira frase do presente número. A pedido da pessoa que trabalha na plataforma, a plataforma de trabalho digital transmite esses dados pessoais diretamente a terceiros.

Artigo 10.º

Supervisão humana dos sistemas automatizados

1. Os Estados-Membros garantem 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 tomada de decisões utilizados pela plataforma de trabalho digital nas pessoas que trabalham nas plataformas, 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 tomada de decisões nas condições de trabalho. 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 ou 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 e tomada de decisões ou concluir que as decisões individuais tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões violaram os direitos das pessoas que trabalham nas plataformas, a plataforma de trabalho digital toma as medidas necessárias, incluindo, se for caso disso, a alteração do sistema automatizado de monitorização e 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 das plataformas. As plataformas de trabalho digitais disponibilizam também estas informações às pessoas que trabalham nas plataformas 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 na plataforma 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 nas plataformas têm o direito de obter, sem demora injustificada, uma explicação da plataforma de trabalho digital sobre qualquer decisão tomada ou apoiada por um sistema automatizado de tomada de decisões. A explicação é apresentada, oralmente ou por escrito, 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.

A plataforma de trabalho digital fornece às pessoas que nela trabalham uma declaração escrita dos motivos de qualquer decisão apoiada ou, se for caso disso, tomada por um sistema automatizado de tomada de decisões que restrinja, suspenda ou encerre a conta da pessoa que trabalha na plataforma, de qualquer decisão de recusa do pagamento pelo trabalho realizado pela pessoa que trabalha na plataforma, de qualquer decisão que afete a situação contratual da pessoa que trabalha na plataforma, 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, no dia em que essa decisão produzir efeitos.

2. As pessoas que trabalham nas plataformas e, em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais, os representantes que atuam em nome das pessoas que trabalham nas plataformas têm o direito de 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 através dando à pessoa que trabalha na plataforma uma resposta suficientemente precisa e devidamente fundamentada, sob a forma de documento escrito – que pode ser em formato eletrónico –, devidamente fundamentada, sem demora injustificada, e, em qualquer caso, no prazo de duas semanas a partir da data de receção do pedido.

3. Caso a decisão a que se refere o n.º 1 viole os direitos uma pessoa que trabalha na plataforma, a plataforma de trabalho digital 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 indemnização adequada pelos danos sofridos. Em qualquer caso, a plataforma de trabalho digital toma as medidas necessárias, incluindo, se adequado, uma 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 na legislação e práticas nacionais e nas convenções coletivas.
5. O presente artigo não se aplica às pessoas que trabalham nas plataformas que sejam também utilizadores profissionais na aceção do artigo 2.º, ponto 1, do Regulamento (UE) 2019/1150.

Artigo 12.º

Segurança e saúde

1. Sem afetar a Diretiva 89/391/CEE do Conselho e as diretivas conexas no domínio da segurança e saúde no trabalho, as plataformas de trabalho digitais devem, no que toca aos trabalhadores das plataformas:
 - a) Avaliar os riscos dos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões para a sua segurança e saúde, em especial no que diz respeito aos riscos de acidentes de trabalho, riscos psicossociais e ergonómicos;
 - b) Avaliar se as salvaguardas desses 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 das plataformas e/ou dos seus representantes, em conformidade com os artigos 10.º e 11.º da Diretiva 89/391/CEE do Conselho.
3. As plataformas de trabalho digitais não podem utilizar os sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões de nenhuma forma que possa exercer pressão indevida sobre os trabalhadores das plataformas ou que ponha em risco a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores.
4. Para além dos sistemas automatizados de tomada de decisões, o presente artigo aplica-se igualmente sempre que estas utilizem sistemas automatizados que apoiem ou tomem decisões que, de alguma forma, afetem os trabalhadores das plataformas.
5. A fim de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores das plataformas, nomeadamente devido à violência e ao assédio, os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais tomam medidas preventivas, incluindo canais de denúncia eficazes.

Artigo 13.º

Informação e consulta

1. A presente diretiva não afeta a Diretiva 89/391/CEE no que respeita à informação e à consulta, nem as Diretivas 2002/14/CE e 2009/38/CE.
2. Para além do cumprimento das diretivas referidas no n.º 1 do presente artigo, 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 abrangem igualmente as decisões suscetíveis de conduzir à introdução ou a alterações substanciais na utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões. Para efeitos do presente número, a informação e a consulta dos representantes dos trabalhadores são efetuadas de acordo com as mesmas modalidades relativas ao exercício dos direitos de informação e consulta que as estabelecidas na Diretiva 2002/14/CE.

3. Os representantes dos trabalhadores das plataformas podem ser assistidos por um especialista da sua escolha, sempre que tal seja necessário para analisar a matéria que é objeto de informação e consulta e para formular um parecer. Sempre que uma plataforma de trabalho digital tenha mais de 250 trabalhadores num determinado Estado-Membro, as despesas relativas a esse especialista serão suportadas pela plataforma desde que sejam proporcionadas. Os Estados-Membros podem determinar a frequência dos pedidos de peritagem, assegurando simultaneamente a eficácia da assistência.

Artigo 14.º

Informação dos trabalhadores

Caso não existam representantes dos trabalhadores das plataformas, os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais informam diretamente os trabalhadores das plataformas em causa sobre as decisões suscetíveis de conduzir à introdução de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões ou a alterações substanciais na sua utilização. As informações são prestadas sob a forma de um documento escrito, que pode ser em formato eletrónico, e apresentadas 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 nas plataformas que não os representantes dos trabalhadores das plataformas

Os representantes das pessoas que trabalham nas plataformas, com exceção dos representantes dos trabalhadores das plataformas, só podem exercer os direitos conferidos aos representantes dos trabalhadores das 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 nas plataformas que não sejam trabalhadores das plataformas no que diz respeito à proteção dos seus dados pessoais.

CAPÍTULO IV

TRANSPARÊNCIA DO TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Artigo 16.º

Declaração do trabalho nas plataformas digitais

Os Estados-Membros exigem que as plataformas de trabalho digitais declarem o trabalho realizado pelos trabalhadores das plataformas às autoridades competentes do Estado-Membro em que o trabalho é executado, em conformidade com as regras e os procedimentos estabelecidos na legislação do Estado-Membro em causa.

Tal não afeta as obrigações específicas impostas pela legislação da União segundo as quais o trabalho deve ser declarado aos organismos competentes do Estado-Membro em situações transfronteiriças.

Artigo 17.º

Acesso a informações pertinentes sobre o trabalho nas plataformas digitais

1. Os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais disponibilizam às autoridades competentes, bem como aos representantes das pessoas que trabalham nas plataformas, as seguintes informações:
 - a) O número de pessoas que trabalham nas plataformas de trabalho digital em causa, desagregado por nível de atividade e 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 fornecem às autoridades nacionais competentes informações sobre o trabalho realizado pelas pessoas que trabalham nas plataformas e o seu estatuto profissional.
 3. As informações a que se refere o n.º 1 são fornecidas para cada Estado-Membro onde as pessoas que trabalham nas plataformas executem o trabalho através da plataforma de trabalho digital em causa. No que se refere ao n.º 1, alínea c), estas informações só são fornecidas mediante pedido. As informações 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.
 4. As autoridades competentes a que se refere o n.º 1 e os representantes das pessoas que trabalham nas plataformas têm o direito de solicitar às plataformas de trabalho digitais esclarecimentos e informações adicionais sobre quaisquer informações fornecidas, inclusive pormenores sobre o contrato de trabalho. As plataformas de trabalho digitais respondem a esse pedido, fornecendo uma resposta devidamente fundamentada e sem demora injustificada.
 5. No que diz respeito às plataformas de trabalho digitais que sejam micro, pequenas ou médias empresas, os Estados-Membros podem permitir que a frequência da atualização da informação, a que se refere o n.º 3, seja de um ano.

CAPÍTULO V

RECURSOS E EXECUÇÃO

Artigo 18.º

Direito de recurso

Sem afetar os artigos 79.º e 82.º do Regulamento (UE) 2016/679, os Estados-Membros asseguram que as pessoas que trabalham nas plataformas, 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 nas plataformas

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

Artigo 20.º

Canais de comunicação para as pessoas que trabalham nas plataformas

Os Estados-Membros adotam as medidas necessárias para assegurar que as plataformas de trabalho digitais oferecem às pessoas que trabalham nas plataformas os canais necessários para contactarem e comunicarem entre si de forma segura e privada, e contactarem ou serem contactadas pelos seus representantes, através de infraestruturas digitais das próprias plataformas ou outros meios igualmente eficazes, 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 garantem 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 tal seja considerado pertinente para o processo. Os Estados-Membros garantem 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 ou consequências desfavoráveis

Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para proteger as pessoas que trabalham nas plataformas, incluindo as que, de entre elas, são suas representantes, contra qualquer tratamento desfavorável por parte da plataforma de trabalho digital ou 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

1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para proibir o despedimento, a rescisão do contrato ou uma medida equivalente, bem como qualquer ação preparatória no sentido do despedimento, da rescisão do contrato ou de uma medida equivalente contra pessoas que trabalham nas plataformas, com o fundamento de que exerceram os direitos previstos na presente diretiva.
2. As pessoas que trabalham nas plataformas que considerem ter sido despedidas, ter sido alvo de rescisão do seu contrato ou terem sido sujeitas a medidas 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 rescisão do contrato ou da medida 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 nas plataformas, referidas no n.º 2, comprovarem, perante um tribunal ou outra autoridade ou organismo competente, factos que permitam presumir que existiu tal despedimento, rescisão do contrato ou medida equivalente, incumbe à plataforma de trabalho digital provar que o despedimento, a rescisão do contrato ou medida 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 referido regulamento. O limite máximo das coimas a que se refere o artigo 83.º, n.º 5, desse regulamento é aplicável às infrações aos artigos 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 tomada de decisões nas pessoas que trabalham nas plataformas. 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 Europeia.

4. Sempre que as pessoas que trabalham nas plataformas 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 do n.º 1, os Estados-Membros estabelecem regras sobre as sanções aplicáveis em caso de infração das disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva ou de disposições pertinentes já em vigor sobre direitos abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. As sanções são efetivas, dissuasivas e proporcionadas 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 das pessoas que trabalham nas plataformas, os Estados-Membros preveem sanções, que podem incluir sanções financeiras.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 25.º

Promoção da negociação coletiva no trabalho nas 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 nas plataformas digitais, incluindo medidas para determinar o correto estatuto profissional dos trabalhadores das plataformas e facilitar o exercício dos seus direitos relacionados com a gestão algorítmica previstos no capítulo III da presente diretiva.

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 das plataformas nos Estados-Membros, inclusive no que respeita a procedimentos estabelecidos para a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas, 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 das plataformas, ou incentivarem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas que sejam mais favoráveis aos trabalhadores das plataformas, em consonância com os objetivos da diretiva.
3. A presente diretiva é aplicável sem prejuízo de quaisquer outros direitos conferidos às pessoas que trabalham nas plataformas por outros atos jurídicos da União.

Artigo 27.º

Divulgação de informações

Os Estados-Membros asseguram que as medidas 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 nas plataformas digitais e das plataformas de trabalho digitais, incluindo as pequenas e médias empresas, bem como do público em geral. Essas informações são fornecidas de forma clara, exhaustiva 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 por convenções coletivas, prever regras mais específicas para assegurar a proteção dos direitos e liberdades no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas ao abrigo dos artigos 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, de acordo com a legislação ou a prática nacionais, convenções coletivas que, no respeito pelos princípios da proteção geral dos trabalhadores das plataformas, estabeleçam disposições relativas ao trabalho nas plataformas 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 devem pôr em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva, o mais tardar, até ... [dois anos após a sua entrada em vigor]. Do facto informam imediatamente a Comissão.

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

2. Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adotarem no domínio regulado pela presente diretiva.
3. Em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, os Estados-Membros 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 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 30.º

Reexame pela Comissão

Até ...[5 anos após a entrada em vigor da presente diretiva], a Comissão, após consulta dos Estados-Membros e dos parceiros sociais a nível da União e as principais partes interessadas, e tendo em conta o impacto nas micro, pequenas e médias empresas, reexamina a aplicação da presente diretiva e propõe, se for caso disso, as alterações legislativas necessárias. Nesse reexame, a Comissão presta particular atenção ao impacto do recurso a intermediários na aplicação global da presente diretiva, bem como à eficácia da presunção ilidível de relação de trabalho introduzida nos termos do artigo 5.º.

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

Pelo Parlamento Europeu
O Presidente/A Presidente

Pelo Conselho
O Presidente/A Presidente