

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

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

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

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu ⁽¹⁾,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões ⁽²⁾,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário ⁽³⁾,

Considerando o seguinte:

- (1) O artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia dispõe que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas, a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.
- (2) O Princípio n.º 5 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado em Gotemburgo em 17 de novembro de 2017, prevê que, independentemente do tipo e da duração da relação de trabalho, os trabalhadores têm direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, acesso à proteção social e formação, devendo ser promovida a transição para modelos de emprego por tempo indeterminado; que, em conformidade com a legislação e com os acordos coletivos, assegurem a flexibilidade necessária para permitir que os empregadores se adaptem rapidamente às evoluções do contexto económico; que se promovam formas inovadoras de trabalho que garantam condições de trabalho de qualidade, que o empreendedorismo e o trabalho por conta própria sejam incentivados e que a mobilidade profissional seja facilitada. Por fim, prevê que as relações de trabalho conducentes a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente através da proibição da utilização abusiva de contratos atípicos, e que qualquer período experimental deve ter uma duração razoável.
- (3) O Pilar Europeu dos Direitos Sociais 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, incluindo durante o período experimental; que, antes de qualquer despedimento, os trabalhadores têm o direito de ser informados sobre os motivos do despedimento e de dispor de um pré-aviso razoável 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 indemnização adequada.

⁽¹⁾ JO C 283 de 10.8.2018, p. 39.

⁽²⁾ JO C 387 de 25.10.2018, p. 53.

⁽³⁾ Posição do Parlamento Europeu de 16 de abril de 2019 (ainda não publicada no Jornal Oficial) e decisão do Conselho de 13 de junho de 2019.

- (4) Desde a adoção da Diretiva 91/533/CEE do Conselho ⁽⁴⁾, os mercados de trabalho sofreram profundas alterações em razão da evolução demográfica e da digitalização, levando à criação de novas formas de emprego que favoreceram a inovação, a criação de postos de trabalho e o crescimento. As novas formas de emprego podem distanciar-se significativamente, na sua previsibilidade, das relações de trabalho tradicionais, criando incerteza quanto aos direitos aplicáveis e à proteção social dos trabalhadores em causa. Neste contexto evolutivo, existe, pois, uma necessidade acrescida de informação plena aos trabalhadores sobre os aspetos essenciais das condições de trabalho, o que deverá ocorrer em tempo útil e por escrito, de uma forma que lhes seja facilmente acessível. A fim de adequadamente enquadrar o desenvolvimento de novas formas de emprego, deverá também ser concedido aos trabalhadores da União um conjunto de direitos mínimos que visem promover a segurança e a previsibilidade nas relações de trabalho, assegurando simultaneamente uma maior convergência ascendente entre os Estados-Membros e preservando a adaptabilidade do mercado de trabalho.
- (5) Nos termos da Diretiva 91/533/CEE, a maioria dos trabalhadores na União tem o direito de receber, por escrito, informações sobre as suas condições de trabalho. No entanto, esta diretiva não se aplica a todos os trabalhadores da União. Além disso, as novas formas de emprego, criadas em resultado da evolução do mercado de trabalho desde 1991, apresentam lacunas em matéria de proteção.
- (6) Por conseguinte, deverão ser estabelecidos a nível da União requisitos mínimos relativos à informação sobre os elementos essenciais da relação de trabalho e as condições de trabalho, que se apliquem a todos os trabalhadores a fim de lhes garantir um grau adequado de transparência e previsibilidade nestas áreas, a par da manutenção de uma flexibilidade razoável quanto às formas atípicas de emprego, preservando assim os seus benefícios para trabalhadores e empregadores.
- (7) A Comissão procedeu a uma consulta dos parceiros sociais em duas fases, nos termos do artigo 154.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, sobre a melhoria do âmbito de aplicação e eficácia da Diretiva 91/533/CEE, bem como o alargamento dos seus objetivos para incluir novos direitos dos trabalhadores. Esta consulta não resultou em qualquer acordo entre os parceiros sociais no sentido de encetar negociações sobre estas matérias. No entanto, conforme confirmado pelos resultados das consultas públicas realizadas com o intuito de conhecer as opiniões das diferentes partes interessadas e dos cidadãos, é importante tomar medidas a nível da União neste domínio, através da modernização e da adaptação do atual regime jurídico a novas evoluções.
- (8) Na sua jurisprudência, o Tribunal de Justiça da União Europeia (Tribunal de Justiça) definiu os critérios para determinar o estatuto de trabalhador ⁽⁵⁾. A interpretação que o Tribunal de Justiça faz destes critérios deverá ser tida em conta na execução da presente diretiva. Desde que preenchidos tais critérios, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores por cheque-serviço, os trabalhadores de plataformas, os estagiários e os aprendizes podem ser abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. Os genuínos trabalhadores por conta própria não deverão ser abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva, uma vez que não preenchem esses critérios. O abuso do estatuto de trabalhador independente, tal como é definido no direito nacional, tanto à escala nacional como em situações transfronteiriças, constitui uma forma de trabalho falsamente declarado que está frequentemente associada ao trabalho não declarado. Verifica-se uma situação de falso trabalho independente quando uma pessoa preenche as condições típicas de uma relação de trabalho, mas está declarada como trabalhador independente, a fim de evitar o cumprimento de certas obrigações legais ou fiscais. Essas pessoas deverão ser abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se nos factos relativos à prestação efetiva de trabalho e não no modo como as partes descrevem a relação.

⁽⁴⁾ Diretiva 91/533/CEE do Conselho, de 14 de outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho (JO L 288 de 18.10.1991, p. 32).

⁽⁵⁾ Acórdãos do Tribunal de Justiça de 3 de julho de 1986, *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, processo C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 14 de outubro de 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, Processo C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 9 de julho de 2015, *Ender Balkaya contra Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 4 de dezembro de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; e 17 de novembro de 2016, *Betriebsrat der Ruhrländklinik gGmbH v Ruhrländklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

- (9) Atendendo à natureza específica das funções que são chamados a desempenhar ou às suas condições de emprego, os Estados-Membros deverão ter a possibilidade de prever, quando tal se justifique por razões objetivas, que determinadas disposições da presente diretiva não sejam aplicáveis a determinadas categorias de funcionários públicos, aos serviços públicos de emergência, às forças armadas, às autoridades policiais, aos magistrados judiciais, aos magistrados do Ministério Público, aos investigadores ou a outras autoridades de aplicação da lei.
- (10) O cumprimento dos requisitos estabelecidos na presente diretiva sobre as seguintes matérias, não deverá ser aplicável aos marítimos nem aos pescadores marítimos, atendendo às especificidades das suas condições de emprego: o emprego em paralelo, quando incompatível com o trabalho prestado a bordo de navios ou de barcos de pesca, a previsibilidade mínima do trabalho, o envio de trabalhadores para outro Estado-Membro ou país terceiro, a transição para outra forma de emprego e a prestação de informações sobre a identidade das instituições de segurança social que recebem as contribuições sociais. Para efeitos da presente diretiva, os marítimos e os pescadores, conforme definidos, respetivamente, na Diretiva 2009/13/CE ⁽⁶⁾ do Conselho e na Diretiva (UE) 2017/159/UE ⁽⁷⁾ do Conselho, deverão considerar-se como trabalhando na União enquanto exercem a sua atividade a bordo de navios ou de barcos de pesca, respetivamente, registados num Estado-Membro ou que arvoreem o pavilhão de um Estado-Membro.
- (11) Tendo em conta o número crescente de trabalhadores excluídos do âmbito de aplicação da Diretiva 91/533/CEE em virtude das exclusões aplicadas pelos Estados-Membros nos termos do seu artigo 1.º, é necessário substituir tais exclusões pela possibilidade de os Estados-Membros não aplicarem as disposições da presente diretiva a uma relação de trabalho que se caracterize por um tempo de trabalho predeterminado e efetivo de três horas por semana ou menos num período de referência de quatro semanas consecutivas. O cálculo dessas horas deverá incluir todo o tempo de trabalho efetivo para um empregador, como horas extraordinárias ou trabalho suplementar relativamente ao garantido ou previsto no contrato ou relação de trabalho. A partir do momento em que o trabalhador tenha ultrapassado este limiar, ser-lhe-ão aplicáveis as disposições da presente diretiva, independentemente do número de horas de trabalho que o trabalhador trabalhe posteriores ou do número de horas previstas no contrato de trabalho.
- (12) Os trabalhadores sem tempo de trabalho garantido, incluindo os trabalhadores com contratos sem especificação do horário de trabalho e alguns contratos de trabalho ocasional, encontram-se numa situação particularmente vulnerável. Por conseguinte, as disposições da presente diretiva deverão ser-lhes aplicáveis, independentemente do número de horas de trabalho efetivo.
- (13) Várias pessoas singulares ou coletivas, ou outras entidades, podem, na prática, assumir as funções e as responsabilidades de empregador. Os Estados-Membros deverão continuar a gozar da liberdade de determinar de modo mais preciso que pessoas devem ser consideradas total ou parcialmente responsáveis pelo cumprimento dos deveres impostos aos empregadores pela presente diretiva, desde que esses deveres sejam cumpridos. Os Estados-Membros deverão também poder decidir que alguns ou a totalidade destes deveres devem ser imputados a uma pessoa singular ou coletiva que não seja parte no contrato de trabalho ou na relação de trabalho.
- (14) Os Estados-Membros deverão poder estabelecer regras específicas para excluir da aplicação dos requisitos da presente diretiva as pessoas singulares que sejam empregadores de trabalhadores domésticos nas suas habitações, relativamente às seguintes matérias: consideração e resposta a pedidos de transição para outra forma de emprego; prestação de formação obrigatória e gratuita; e previsão de meios de recurso com base em presunções favoráveis em caso de informação em falta na documentação que deve ser facultada ao trabalhador nos termos da presente diretiva.
- (15) A Diretiva 91/533/CEE introduziu uma lista de elementos essenciais do contrato ou da relação de trabalho que devem ser prestados, por escrito, aos trabalhadores. É necessário adaptar essa lista, que os Estados-Membros podem alargar, a fim de ter em conta a evolução do mercado, nomeadamente a expansão de formas atípicas de emprego.
- (16) Se não tiver um local de trabalho fixo ou predominante, o trabalhador deverá receber informação sobre as modalidades, caso existam, de deslocação entre os locais de trabalho.

⁽⁶⁾ Diretiva 2009/13/CE do Conselho, de 16 de fevereiro de 2009, que aplica o Acordo celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF) relativo à Convenção do Trabalho Marítimo, 2006, e que altera a Diretiva 1999/63/CE (JO L 124 de 20.5.2009, p. 30).

⁽⁷⁾ Diretiva (UE) 2017/159 do Conselho, de 19 de dezembro de 2016, que aplica o Acordo relativo à aplicação da Convenção sobre o Trabalho no Setor das Pescas, de 2007, da Organização Internacional do Trabalho, celebrado em 21 de maio de 2012 entre a Confederação Geral das Cooperativas Agrícolas da União Europeia (Cogeca), a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF) e a Associação das Organizações Nacionais das Empresas de Pesca da União Europeia (Europêche) (JO L 25 de 31.1.2017, p. 12).

- (17) Deverá ser possível que as informações sobre o direito a formação garantido pelo empregador assumam a forma de informação que inclua o número de dias de formação por ano, se for o caso, a que o trabalhador tem direito e informação sobre a política geral de formação seguida pelo empregador.
- (18) A informação sobre o procedimento a observar pelo empregador e pelo trabalhador em caso de cessação da relação de trabalho deverá poder incluir os prazos para intentar uma ação de impugnação contra o despedimento.
- (19) A informação sobre o tempo de trabalho deverá ser coerente com a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽⁸⁾ e incluir informação sobre períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal e duração das férias remuneradas, garantindo assim a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores.
- (20) A informação sobre remuneração deverá incluir todos os elementos que a compõem, indicados separadamente, incluindo, se for o caso, contribuições pecuniárias ou em espécie, o pagamento de horas extraordinárias, prémios e outros direitos, direta ou indiretamente recebidos pelo trabalhador em razão do seu trabalho. A disponibilização dessa informação não deverá prejudicar a liberdade de os empregadores incluírem elementos de remuneração suplementares, tais como pagamentos de carácter extraordinário. O facto de os elementos de remuneração devidos por força de lei ou convenção coletiva não terem sido incluídos nessa informação não constitui motivo para os mesmos não serem facultados aos trabalhadores.
- (21) Se não for possível indicar um horário fixo devido à natureza do trabalho a prestar, como no caso de um contrato de trabalho ocasional, os empregadores deverão informar os trabalhadores do modo como será determinado o seu tempo de trabalho, incluindo as faixas horárias em que podem ser chamados a trabalhar e o período de antecedência mínima com que devem ser notificados antes do início da prestação de trabalho.
- (22) A informação sobre os sistemas de segurança social deverá incluir informação relativa à identidade das instituições de segurança social que recebem as contribuições sociais para, consoante o caso, prestações de doença, maternidade, paternidade e prestações parentais, por acidente de trabalho ou doença profissional, e prestações por velhice, invalidez, sobrevivência, desemprego, reforma antecipada e familiares. Os empregadores não deverão ser obrigados a prestar essa informação quando a escolha da instituição seja feita pelo trabalhador. A informação sobre a proteção social assegurada pelo empregador deverá incluir, se for o caso, a existência de cobertura de regimes complementares de reforma na aceção da Diretiva 2014/50/UE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽⁹⁾ e da Diretiva 98/49/CE do Conselho ⁽¹⁰⁾.
- (23) No início da relação de trabalho, os trabalhadores têm o direito a ser informados sobre os direitos e deveres dela decorrentes. A informação de base deverá, pois, ser-lhes facultadas com a maior brevidade e, o mais tardar, no prazo de uma semana a contar do primeiro dia de trabalho. A demais informação deverá ser-lhes facultada no prazo de um mês a contar do primeiro dia de trabalho. O primeiro dia de trabalho deverá ser entendido como o início da prestação efetiva do trabalho pelo trabalhador na relação de trabalho. Os Estados-Membros deverão procurar obter a informação pertinente sobre a relação de trabalho prestada pelos empregadores antes do termo da duração do contrato inicialmente acordada.
- (24) Tendo em conta a utilização crescente de instrumentos de comunicação digital, sempre que a presente diretiva se referir a informação a prestar por escrito, a mesma poderá ser prestada por meios eletrónicos.
- (25) A fim de ajudar os empregadores a prestar informação em tempo útil, os Estados-Membros deverão estar em condições de facultar modelos a nível nacional que incluam informação relevante e suficientemente exaustiva sobre o regime jurídico aplicável. Tais modelos poderão também ser elaborados a nível setorial ou local, por parte das autoridades nacionais e dos parceiros sociais. A Comissão apoiará os Estados-Membros no desenvolvimento de modelos, tornando-os facilmente disponíveis, se for o caso.

⁽⁸⁾ Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

⁽⁹⁾ Diretiva 2014/50/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, relativa aos requisitos mínimos para uma maior mobilidade dos trabalhadores entre os Estados-Membros, mediante a melhoria da aquisição e manutenção dos direitos a pensão complementar (JO L 128 de 30.4.2014, p. 1).

⁽¹⁰⁾ Diretiva 98/49/CE do Conselho, de 29 de junho de 1998, relativa à salvaguarda dos direitos a pensão complementar dos trabalhadores assalariados e não assalariados que se deslocam no interior da Comunidade (JO L 209 de 25.7.1998, p. 46).

- (26) Os trabalhadores expatriados deverão receber informações complementares específicas à sua situação. Na eventualidade de prestações sucessivas de trabalho em diversos Estados-Membros ou países terceiros, deverá ser possível agrupar a informação relativa a cada prestação antes de o trabalhador partir para o estrangeiro pela primeira vez, alterando-a subsequentemente em caso de mudanças. Caso sejam considerados trabalhadores destacados ao abrigo da Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹¹⁾, deverão também ser informados do sítio Web criado pelo Estado-Membro de acolhimento onde podem encontrar as informações pertinentes sobre as condições de trabalho aplicáveis à sua situação. Salvo determinação em contrário dos Estados-Membros, tais deveres são aplicáveis se a duração do período de trabalho no estrangeiro for superior a quatro semanas consecutivas.
- (27) Os períodos experimentais permitem às partes na relação de trabalho assegurar-se de que os trabalhadores e os postos de trabalho para os quais foram contratados são compatíveis, ao mesmo tempo que prestam apoio aos trabalhadores. Qualquer entrada no mercado de trabalho ou transição para um novo posto não deverá ser sinónimo de insegurança prolongada. Conforme estabelecido no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, os períodos experimentais deverão, por conseguinte, ter uma duração razoável.
- (28) Um número significativo de Estados-Membros estabeleceu uma duração máxima do período experimental entre três e seis meses, a qual deve ser considerada razoável. A título excecional, os períodos experimentais deverão poder exceder os seis meses quando tal se justifique pela natureza do trabalho, como sejam cargos de gestão ou direção ou cargos na função pública ou quando seja do interesse do trabalhador, como no contexto de medidas específicas que promovam o emprego permanente, em especial para jovens trabalhadores. Deverá igualmente ser possível prorrogar correspondentemente os períodos experimentais nos casos em que o trabalhador se tenha ausentado durante esse período, devido a doença ou férias, por forma a permitir ao empregador avaliar a aptidão do trabalhador para a função em causa. No caso de relações laborais a termo de duração inferior a 12 meses, os Estados-Membros devem assegurar que a duração do período experimental é adequada e proporcional à duração prevista do contrato e à natureza do trabalho. Quando previsto no direito ou na prática nacional, o período experimental deverá ser contabilizado na aquisição de direitos laborais.
- (29) Os empregadores não podem proibir o trabalhador de aceitar um emprego junto de outros empregadores, fora do tempo do horário de trabalho estabelecido com o primeiro empregador, nem sujeitar um trabalhador a um tratamento desfavorável devido a esse facto. Os Estados-Membros deverão poder estabelecer condições da utilização de restrições por incompatibilidade, entendidas como restrições para trabalhar para outros empregadores por razões objetivas, como a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, incluindo a imposição de limites ao tempo de trabalho, a proteção do sigilo comercial, a integridade do serviço público ou a necessidade de evitar conflito de interesses.
- (30) Os trabalhadores cujo regime de trabalho for totalmente ou em grande parte imprevisível deverão beneficiar de um nível mínimo de previsibilidade quando o horário é determinado sobretudo pelo empregador, quer direta – por exemplo, através da atribuição de tarefas – quer indiretamente – por exemplo, exigindo que o trabalhador responda a pedidos de clientes.
- (31) As horas e os dias de referência, entendidos como faixas horárias durante as quais o empregador pode solicitar a prestação de atividade, deverão ser estabelecidos por escrito no início da relação de trabalho.
- (32) Um período mínimo razoável de pré-aviso, entendido como o período entre o momento em que o trabalhador é informado de um novo trabalho e o momento em que este efetivamente começa, constitui outro elemento necessário da previsibilidade das relações de trabalho nas quais o regime de prestação do trabalho é totalmente ou em grande parte imprevisível. O período de pré-aviso pode variar em função das necessidades do setor em causa, assegurando simultaneamente uma proteção adequada dos trabalhadores. Esse período é aplicável sem prejuízo da Diretiva 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹²⁾.
- (33) Os trabalhadores deverão ter a possibilidade de recusar uma prestação de trabalho que deva ser realizada fora das horas e dos dias de referência ou caso o trabalhador não tenha sido notificado no prazo de pré-aviso mínimo, sem serem penalizados por essa recusa. Deverão também ter a possibilidade de aceitar o trabalho, se assim o desejarem.

⁽¹¹⁾ Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (JO L 18 de 21.1.1997, p. 1).

⁽¹²⁾ Diretiva 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, relativa à organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades móveis de transporte rodoviário (JO L 80 de 23.3.2002, p. 35).

- (34) Caso um trabalhador cujo regime de trabalho seja totalmente ou em grande parte imprevisível aceite executar uma prestação de trabalho específica para o seu empregador, deverá poder planear as atividades em conformidade. O trabalhador deverá ser protegido contra a perda de rendimentos resultante do cancelamento tardio do trabalho acordado mediante uma indemnização adequada.
- (35) Os contratos de trabalho ocasional ou outros contratos de trabalho análogos, incluindo os contratos sem especificação do horário, nos termos dos quais o empregador tem flexibilidade para chamar o trabalhador em função das suas necessidades, são particularmente imprevisíveis para o trabalhador. Os Estados-Membros que autorizam tais contratos deverão assegurar a aplicação de medidas eficazes para prevenir abusos. Essas medidas poderão ter por objetivo limitar a utilização e a duração de tais contratos, adotar o princípio da presunção ilidível da existência de um contrato ou de uma relação de trabalho com um número garantido de horas remuneradas com base nas horas de trabalho no decurso de um período de referência anterior, ou de outras medidas equivalentes que garantam uma prevenção eficaz de práticas abusivas.
- (36) Nos casos em que os empregadores tenham a possibilidade de propor contratos a tempo inteiro ou sem termo a trabalhadores em formas atípicas de emprego, deverá ser promovida a transição para formas de emprego mais estáveis, em conformidade com os princípios estabelecidos no Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Deverá ser garantida aos trabalhadores a possibilidade de solicitarem, nos casos em que exista disponibilidade para tal, a transição para uma forma de emprego mais previsível e segura e de receberem uma resposta fundamentada do empregador, por escrito, que tenha em conta as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores. Os Estados-Membros deverão poder limitar a frequência desse tipo de pedidos. A presente diretiva não deverá impedir os Estados-Membros de estabelecerem que os cargos da função pública relativamente aos quais a admissão se realiza através de concurso não podem ser atribuídos mediante simples pedido do trabalhador, e que, portanto, estão fora do âmbito de aplicação do direito de solicitar condições de trabalho mais previsíveis e seguras.
- (37) Nos casos em que os empregadores sejam obrigados, por força do direito da União ou nacional ou de convenções coletivas, a assegurar formação aos trabalhadores para realizar o trabalho para o qual foram contratados, é importante garantir que essa formação é ministrada em pé de igualdade a todos os trabalhadores, incluindo para os trabalhadores em formas atípicas de emprego. Os custos dessa formação não deverão ficar a cargo do trabalhador, nem retidos ou deduzidos da sua remuneração. Essa formação deverá ser considerada como tempo de trabalho e, sempre que possível, ser efetuada durante o horário de trabalho. Essa obrigação não abrange a formação profissional ou a formação exigida para os trabalhadores obterem, manterem ou renovarem uma qualificação profissional, enquanto o direito da União ou nacional ou convenções coletivas não exigirem que os empregadores a facultem ao trabalhador. Os Estados-Membros deverão tomar as medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra práticas abusivas em matéria de formação.
- (38) A autonomia dos parceiros sociais e a sua qualidade de representantes dos trabalhadores e dos empregadores deverão ser respeitadas. Por conseguinte, os parceiros sociais deverão poder considerar que, para a consecução dos objetivos da presente diretiva, em determinados setores ou situações é mais adequado aplicar disposições diferentes de certas normas mínimas estabelecidas na presente diretiva. Por conseguinte, os Estados-Membros deverão poder autorizar os parceiros sociais a manter, negociar, celebrar e aplicar convenções coletivas que diferem de certas disposições constantes da presente diretiva, desde que o nível global de proteção dos trabalhadores não seja reduzido.
- (39) A consulta pública sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais tornou clara a necessidade de reforçar a aplicação da legislação laboral da União para assegurar a sua eficácia. A avaliação da Diretiva 91/533/CEE conduzida ao abrigo do Programa para a Adequação e a Eficácia da Regulamentação da Comissão confirmou que o reforço dos procedimentos de controlo do cumprimento poderia traduzir-se numa melhoria da eficácia da legislação laboral da União. A consulta demonstrou ainda que os sistemas de recurso assentes unicamente em pedidos de indemnização são menos eficazes do que os sistemas que preveem igualmente a imposição de sanções (tais como o pagamento de montantes fixos ou a perda de licenças) aos empregadores que não fornecerem declarações escritas. Revelou igualmente que os trabalhadores raramente procuram obter reparação durante a relação laboral, o que compromete o objetivo da declaração escrita, que consiste em assegurar que os trabalhadores são informados dos elementos essenciais da relação de trabalho. É, pois, necessário introduzir disposições de execução que assegurem a aplicação de presunções favoráveis quando a informação sobre a relação de trabalho não for fornecida ou de um procedimento nos termos do qual o empregador pode ser obrigado a fornecer as informações em falta, podendo ser alvo de sanções caso não o faça. Tais presunções favoráveis poderão incluir uma presunção de que o trabalhador tem uma relação de trabalho sem termo certo, de que não existe período experimental ou de que o trabalhador ocupa um lugar a tempo inteiro, no caso de estar em falta a informação correspondente. A via de recurso poderá ser sujeita a um procedimento pelo qual o empregador é notificado pelo trabalhador ou por terceiros, como o representante dos trabalhadores ou outra entidade ou autoridade competente, da falta de informação e da obrigatoriedade de fornecer informação exaustiva e correta em tempo útil.

- (40) Desde a adoção da Diretiva 91/533/CEE, foi criado um vasto sistema de disposições de execução relativamente ao acervo social da União, em especial no domínio da igualdade de oportunidades, cujos elementos deverão aplicar-se à presente diretiva, de modo a garantir que os trabalhadores têm acesso a procedimentos eficazes e imparciais de resolução de litígios, tais como um tribunal cível ou do trabalho, e a vias de recurso, inclusive sob a forma de indemnizações adequadas, o que reflete o Princípio n.º 7 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.
- (41) Mais especificamente, e tendo em conta o carácter fundamental do direito a uma proteção jurídica eficaz, os trabalhadores deverão continuar a beneficiar dessa proteção mesmo após o termo da relação de trabalho que deu azo à alegada violação dos direitos do trabalhador ao abrigo da presente diretiva.
- (42) A execução eficaz da presente diretiva exige uma proteção judicial e administrativa adequada contra qualquer forma de tratamento desfavorável em reação a uma tentativa de exercício dos direitos nela consagrados, ou a uma queixa ao empregador ou processo judicial ou administrativo no sentido de fazer respeitar as disposições da presente diretiva.
- (43) Os trabalhadores que exercem os direitos previstos na presente diretiva deverão beneficiar de proteção contra o despedimento ou contra penalizações equivalentes, como seja, no caso dos trabalhadores ocasionais, o facto de o empregador deixar de lhes atribuir trabalho, ou preparativos para um eventual despedimento, em razão de terem procurado exercer esses direitos. Quando considerarem que foram despedidos ou alvo de penalizações equivalentes por esse motivo, os trabalhadores e as autoridades ou entidades competentes deverão poder exigir ao empregador que justifique devidamente esse despedimento ou medida de efeito equivalente.
- (44) O ónus de provar que não existiu despedimento ou penalização equivalente motivado pelo facto de os trabalhadores terem exercido os seus direitos previstos na presente diretiva deverá recair sobre os empregadores quando os trabalhadores apresentarem, perante um tribunal ou outra autoridade ou entidade competente, factos dos quais se possa presumir que foram despedidos, ou foram sujeitos a medidas de efeito equivalente, por esse motivo. Os Estados-Membros deverão ter a possibilidade de não aplicar essa regra nos processos em que compete a um tribunal ou a outra autoridade ou entidade competente investigar os factos, em especial nos sistemas em que o despedimento deve ser previamente autorizado pela referida autoridade ou entidade.
- (45) Deverão ser estabelecidas pelos Estados-Membros sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas, a aplicar em caso de incumprimento dos deveres decorrentes da presente diretiva. As sanções podem incluir sanções administrativas e financeiras, tais como coimas ou o pagamento de uma compensação, bem como outros tipos de sanções.
- (46) Atendendo a que o objetivo da presente diretiva, a saber, melhorar as condições de trabalho ao promover um emprego mais transparente e previsível, garantindo simultaneamente a adaptabilidade do mercado de trabalho, não pode ser suficientemente alcançado pelos Estados-Membros mas pode, devido à necessidade de estabelecer requisitos mínimos comuns, ser mais bem alcançado ao nível da União, a União pode tomar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva não excede o necessário para alcançar esse objetivo.
- (47) A presente diretiva fixa requisitos mínimos, deixando aos Estados-Membros a prerrogativa de introduzir ou manter disposições mais favoráveis. Os direitos adquiridos ao abrigo do regime jurídico em vigor devem continuar a ser aplicáveis, salvo disposições mais favoráveis que sejam introduzidas pela presente diretiva. A aplicação da presente diretiva não poderá ser utilizada para reduzir os direitos previstos na legislação da União ou na legislação nacional em vigor neste domínio nem poderá constituir um motivo válido para diminuir o nível geral de proteção proporcionado aos trabalhadores no domínio abrangido pela presente diretiva. Mais concretamente, não deverá servir de fundamento para a celebração de contratos sem especificação do horário de trabalho ou de outros tipos semelhantes de contratos de trabalho.
- (48) Ao dar execução à presente diretiva, os Estados-Membros deverão evitar impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento das micro, pequenas e médias empresas. Os Estados-Membros são, por conseguinte, convidados a avaliar o impacto do seu ato de transposição para as pequenas e médias empresas, a fim de garantir que não sejam afetadas de forma desproporcionada, dedicando especial atenção às microempresas e aos encargos administrativos, e a publicar os resultados dessas avaliações.

- (49) 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, em qualquer altura, garantirem os resultados pretendidos pela presente diretiva. Os Estados-Membros deverão, igualmente, em conformidade com o direito e a prática nacionais, tomar medidas adequadas para garantir a participação efetiva dos parceiros sociais, bem como promover e reforçar o diálogo social, tendo em vista a aplicação das disposições da presente diretiva.
- (50) Os Estados-Membros deverão tomar todas as medidas adequadas para assegurar o cumprimento dos deveres decorrentes da presente diretiva, nomeadamente mediante a realização de inspeções, se for caso disso.
- (51) Tendo em conta as alterações substanciais introduzidas pela presente diretiva ao nível dos objetivos, âmbito de aplicação e conteúdo da Diretiva 91/533/CEE, a sua alteração não é adequada. Por conseguinte, a Diretiva 91/533/CEE deverá ser revogada.
- (52) De acordo com a declaração política conjunta dos Estados-Membros e da Comissão, de 28 de setembro de 2011, sobre os documentos explicativos ⁽¹³⁾, os Estados-Membros assumiram o compromisso de fazer acompanhar a notificação das suas medidas de transposição, nos casos em que tal se justifique, de um ou mais documentos que expliquem a relação entre os componentes de uma diretiva e as partes correspondentes dos instrumentos nacionais de transposição. Em relação à presente diretiva, o legislador considera que a transmissão de tais documentos se justifica,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1. A presente diretiva tem por objetivo a melhoria das condições de trabalho, pela promoção de um emprego mais transparente e previsível, e garantir, simultaneamente, a adaptabilidade do mercado de trabalho.
2. A presente diretiva estabelece direitos mínimos aplicáveis a todos os trabalhadores na União que tenham um contrato de trabalho ou outra relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.
3. Os Estados-Membros podem decidir não aplicar os deveres decorrentes da presente diretiva aos trabalhadores cuja relação de trabalho se caracterize por um tempo de trabalho predeterminado e efetivo de duração inferior ou igual a três horas por semana, em média, num período de referência de quatro semanas consecutivas. O tempo de trabalho prestado junto de todos os empregadores que fazem parte ou pertencem à mesma empresa, grupo ou entidade deve ser considerado para efeitos do cálculo desta média de três horas.
4. O n.º 3 não se aplica a uma relação de trabalho em que não é determinado qualquer volume garantido de trabalho remunerado antes do início da atividade.

⁽¹³⁾ JO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

5. Os Estados-Membros podem determinar que pessoas são responsáveis pelo cumprimento dos deveres dos empregadores estabelecidos na presente diretiva, desde que todos esses deveres sejam cumpridos. Podem igualmente decidir que a totalidade ou parte desses deveres deve ser atribuído a uma pessoa singular ou coletiva que não seja parte na relação de trabalho.

O disposto no presente número não prejudica a aplicação da Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹⁴⁾.

6. Os Estados-Membros podem prever, com base em critérios objetivos, que as disposições estabelecidas no capítulo III não se aplicam aos funcionários públicos, aos serviços públicos de emergência, às forças armadas, às autoridades policiais, magistrados judiciais, magistrados do Ministério Público, investigadores ou outros serviços de aplicação da lei.

7. Os Estados-Membros podem decidir não aplicar os deveres previstos nos artigos 12.º e 13.º e no artigo 15.º, n.º 1, alínea a), às pessoas singulares pertencentes a agregados familiares que atuem na qualidade de empregadores quando o trabalho é efetuado para esses agregados.

8. O capítulo II da presente diretiva aplica-se aos marítimos e aos pescadores, sem prejuízo do disposto nas Diretivas 2009/13/CE e (UE) 2017/159 do Conselho, respetivamente. Os deveres previstos no artigo 4.º, n.º 2, alíneas m) e o), e nos artigos 7.º, 9.º, 10.º e 12.º não se aplicam aos marítimos nem aos pescadores marítimos.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

- a) «Horário de trabalho», o calendário que determina as horas e os dias em que se inicia e termina a prestação de trabalho;
- b) «Dias e horas de referência», as faixas horárias em dias determinados em que a prestação de trabalho pode ter lugar a pedido do empregador;
- c) «Regime de trabalho», o modo de organização do tempo de trabalho e a respetiva repartição, de acordo com um determinado regime determinado pelo empregador.

Artigo 3.º

Prestação de informação

O empregador deve fornecer por escrito a cada trabalhador a informação prevista na presente diretiva. A informação deve ser comunicada e transmitida em suporte papel ou em formato eletrónico, se o trabalhador tiver acesso à informação por esse meio e a puder guardar e imprimir e o empregador conservar prova da sua transmissão ou receção.

⁽¹⁴⁾ 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).

CAPÍTULO II

INFORMAÇÃO SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO

Artigo 4.º

Dever de informação

1. Os Estados-Membros devem impor aos empregadores o dever de informar os trabalhadores sobre os elementos essenciais da relação de trabalho.
2. A informação a que se refere o n.º 1 deve incluir, pelo menos:
 - a) A identidade das partes na relação de trabalho;
 - b) O local de trabalho; na ausência de local de trabalho fixo ou predominante, o princípio de que o trabalhador desenvolve a sua atividade em vários locais ou pode determinar o seu local de trabalho, bem como a sede ou, eventualmente, o domicílio do empregador;
 - c) E:
 - i) o título, grau, natureza ou categoria do posto de trabalho que o trabalhador ocupa; ou
 - ii) a caracterização ou descrição sumárias do trabalho;
 - d) A data de início da relação de trabalho;
 - e) Caso se trate de uma relação de trabalho a termo, a data do seu termo ou a sua duração previsível;
 - f) No caso dos trabalhadores temporários, a identidade das empresas utilizadoras, quando e assim que for conhecida;
 - g) A duração e as condições do período experimental, se for o caso;
 - h) O direito a formação garantido pelo empregador, se for o caso;
 - i) O período de férias remuneradas a que o trabalhador tem direito ou, caso não seja possível dispor dessa indicação no momento da prestação da informação, os critérios de atribuição e de determinação dessas férias;
 - j) O procedimento a observar pelo empregador e pelo trabalhador, incluindo requisitos formais e períodos de pré-aviso, em caso de cessação da relação de trabalho ou, caso não seja possível indicar dos períodos de pré-aviso no momento da prestação da informação, o método para a sua determinação;
 - k) A remuneração, incluindo o montante de base inicial, quaisquer outros elementos constitutivos aplicáveis, indicados separadamente e a periodicidade e o método de pagamento da remuneração a que o trabalhador tem direito;
 - l) Se o regime de trabalho for totalmente ou em grande parte previsível, a duração do trabalho diário ou semanal do trabalhador e eventuais disposições relativas a horas extraordinárias e respetiva remuneração e, se aplicável, eventuais disposições relativas a alterações de turnos;

- m) Se o regime de trabalho for totalmente ou em grande parte não previsível, o empregador deve informar o trabalhador sobre:
- i) o princípio de que o horário de trabalho é variável, o número garantido de horas pagas e a remuneração do trabalho prestado para além do número de horas garantidas;
 - ii) o número de dias e horas de referência que o trabalhador pode ser obrigado a prestar;
 - iii) o período de antecedência mínima com que o trabalhador deve ser informado antes de iniciar um trabalho específico e, se aplicável, o prazo para o cancelamento fixado no artigo 10.º, n.º 3;
- n) A menção das convenções coletivas que regem as condições de trabalho do trabalhador ou, caso se trate de convenções coletivas celebradas fora da empresa por órgãos ou instituições paritários específicos, a menção dos órgãos ou instituições no âmbito dos quais foram celebradas;
- o) Caso seja da responsabilidade do empregador, a identidade da instituição ou instituições de segurança social que recebem as contribuições sociais inerentes à relação de trabalho e a proteção de segurança social assegurada pelo empregador.
3. A informação sobre os elementos a que se referem as alíneas g) a l) e o) do n.º 2 pode, se for o caso, decorrer de uma referência às disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias ou às convenções coletivas que regem esses elementos.

Artigo 5.º

Prazos e meios de informação

1. Se não tiverem sido comunicadas anteriormente, as informações referidas no artigo 4.º, n.º 2, alíneas a), a e), g), k), l) e m) devem ser facultadas individualmente ao trabalhador sob a forma de um ou mais documentos entre o primeiro dia de trabalho e, o mais tardar, o sétimo dia de calendário. As demais informações referidas no artigo 4.º, n.º 2, devem ser facultadas individualmente ao trabalhador sob a forma de um documento, no prazo de um mês a contar do primeiro dia de trabalho.
2. Os Estados-Membros podem elaborar modelos dos documentos referidos no n.º 1, colocando-os à disposição do trabalhador e do empregador, nomeadamente num sítio Web oficial único a nível nacional ou através de outros meios adequados.
3. Os Estados-Membros devem garantir que as informações sobre as disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias ou as convenções coletivas de aplicação geral que constituem o regime jurídico aplicável e que devem ser comunicadas pelos empregadores são disponibilizadas gratuitamente, de forma clara, transparente e exaustiva e de modo a que estejam facilmente acessíveis à distância e por via eletrónica, nomeadamente nos portais em linha existentes.

Artigo 6.º

Alteração da relação de trabalho

1. Os Estados-Membros devem garantir que qualquer alteração aos elementos da relação de trabalho a que se refere o artigo 4.º, n.º 2, e às informações complementares aos trabalhadores expatriados para outro Estado-Membro ou país terceiro nos termos do artigo 7.º seja notificada pelo empregador ao trabalhador sob a forma de um documento o mais rapidamente possível e, o mais tardar, no dia em que começa a produzir efeitos.

2. O documento referido no n.º 1 não se aplica a alterações que se limitem a reproduzir uma alteração das disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias, ou das convenções coletivas a que se referem os documentos a que se refere o artigo 5.º, n.º 1, e, se for caso disso, o artigo 7.º.

Artigo 7.º

Informação complementar para trabalhadores expatriados noutro Estado-Membro ou país terceiro

1. Os Estados-Membros devem garantir que, sempre que um trabalhador tiver que exercer a sua atividade num Estado-Membro que não o Estado-Membro onde trabalha habitualmente ou num país terceiro, o empregador deve facultar os documentos referidos no artigo 5.º, n.º 1, antes da partida do trabalhador. Tais documentos devem incluir, pelo menos, as seguintes informações adicionais:

- a) O país ou países onde o trabalho deve ser prestado e a sua duração prevista;
- b) A moeda em que será paga a remuneração;
- c) Se aplicável, as prestações pecuniárias ou em espécie decorrentes do trabalho prestado;
- d) Informação que indique se está prevista uma repatriação e, em caso afirmativo, as condições de uma tal repatriação.

2. Os Estados-Membros devem garantir que um trabalhador num regime de destacamento abrangido pela Diretiva 96/71/CE deve, além disso, ser notificado do seguinte:

- a) A remuneração a que tem direito nos termos da legislação aplicável do Estado-Membro de acolhimento;
- b) Se aplicável, eventuais subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, alojamento e alimentação;
- c) A ligação para o sítio Web nacional único oficial criado pelo Estado-Membro de acolhimento, nos termos do artigo 5.º, n.º 2, da Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹⁵⁾.

3. A informação sobre os elementos constantes do n.º 1, alínea b), e do n.º 2), alínea a), pode, eventualmente, assumir a forma de referência a disposições específicas de atos legislativos, regulamentares, administrativos ou estatutários, ou às convenções coletivas que regem essa informação.

4. Salvo determinação em contrário dos Estados-Membros, os n.ºs 1 e 2 não se aplicam se a duração de cada período de trabalho prestado fora do Estado-Membro onde esse trabalhador exerce habitualmente a sua atividade for igual ou inferior a quatro semanas consecutivas.

CAPÍTULO III

REQUISITOS MÍNIMOS RELATIVOS ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Artigo 8.º

Duração máxima do período experimental

1. Os Estados-Membros devem garantir que, nos casos em que uma relação de trabalho esteja sujeita a um período experimental, conforme definido na legislação ou prática nacional, este período não excede seis meses.

2. No caso de relações de trabalho a termo, os Estados-Membros devem assegurar que a duração desse período experimental é proporcional à duração prevista do contrato e à natureza da atividade. Em caso de renovação de um contrato para a mesma função e as mesmas tarefas, a relação de trabalho não pode ser sujeita a um novo período experimental.

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

3. Os Estados-Membros podem, a título excecional, prever períodos experimentais mais longos, nos casos em que tal se justifique pela natureza do trabalho ou no interesse do trabalhador. Nos casos em que o trabalhador tenha estado ausente do trabalho durante o período experimental, os Estados-Membros podem prever que o período experimental seja correspondentemente alargado, em função da duração da ausência.

Artigo 9.º

Emprego em paralelo

1. Os Estados-Membros devem garantir que um empregador não proíbe um trabalhador de aceitar um emprego junto de outros empregadores, fora do horário de trabalho estabelecido com o primeiro, nem sujeita um trabalhador a um tratamento desfavorável devido a esse facto.

2. Os Estados-Membros podem estabelecer condições para o recurso a restrições de incompatibilidade por parte dos empregadores, com base em fundamentos objetivos, como a saúde e segurança, proteção do sigilo comercial, integridade do serviço público ou para evitar conflito de interesses.

Artigo 10.º

Previsibilidade mínima do trabalho

1. Os Estados-Membros devem garantir que, se o regime de trabalho do trabalhador for totalmente ou em grande parte não previsível, o trabalhador não pode ser obrigado pelo empregador a trabalhar, salvo se estiverem preenchidas as duas condições seguintes:

- a) A prestação de trabalho ocorre durante os dias e horas pré-estabelecidos, conforme referido no artigo 4.º, n.º 2, alínea m), subalínea ii); e
- b) O trabalhador é informado com antecedência razoável pelo seu empregador da atribuição de um trabalho específico, estabelecido em conformidade com a legislação, as convenções coletivas ou as práticas nacionais referidas no artigo 4.º, n.º 2, alínea m), subalínea iii).

2. Caso não estejam preenchidas as duas condições previstas no n.º 1, o trabalhador tem o direito de recusar um trabalho e não pode ser prejudicado por essa recusa.

3. Sempre que autorizem que um empregador cancele um trabalho sem direito a indemnização, os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias, em conformidade com a legislação nacional, as convenções coletivas ou as práticas nacionais, para garantir que o trabalhador tem direito a uma indemnização se o empregador cancelar o trabalho previamente aceite pelo trabalhador após um prazo especificado razoável.

4. Os Estados-Membros podem estabelecer as regras de aplicação do presente artigo, em conformidade com a legislação, as convenções coletivas ou as práticas nacionais.

Artigo 11.º

Medidas complementares aplicáveis a contratos de trabalho ocasional

Sempre que os Estados-Membros autorizem a utilização de contratos de trabalho ocasional ou contratos similares, devem tomar uma ou mais das seguintes medidas para prevenir práticas abusivas:

- a) Limitações à utilização e à duração dos contratos de trabalho ocasional ou contratos de trabalho equivalentes;
- b) Uma presunção ilidível da existência de um contrato de trabalho com um mínimo de horas pagas com base no número médio de horas de trabalho durante um dado período;

c) Outras medidas equivalentes que garantam uma prevenção eficaz de práticas abusivas.

Os Estados-Membros informarão a Comissão do facto.

Artigo 12.º

Transição para outra forma de emprego

1. Os Estados-Membros devem garantir que um trabalhador que tenha completado, se for o caso, o seu período experimental, com, pelo menos, seis meses de serviço junto do mesmo empregador pode solicitar, nos casos em que houver disponibilidade para tal, a transição para uma forma de emprego com condições de trabalho mais previsíveis e seguras e receber uma resposta fundamentada por escrito. Os Estados-Membros podem limitar a frequência dos pedidos de cumprimento do dever previsto no presente artigo.

2. Os Estados-Membros devem garantir que o empregador responda por escrito, de forma fundamentada, no prazo de um mês após a apresentação do pedido a que se refere o n.º 1. Em relação às pessoas singulares que agem na qualidade de empregadores e às micro, pequenas ou médias empresas, os Estados-Membros podem prever uma prorrogação desse prazo por um máximo de três meses e autorizar que a resposta a um pedido semelhante apresentado posteriormente pelo mesmo trabalhador se faça por via oral, se a justificação da resposta no que diz respeito à situação do trabalhador permanecer inalterada.

Artigo 13.º

Formação obrigatória

Os Estados-Membros devem garantir que, nos casos em que um empregador seja obrigado pelo direito da União ou nacional ou por convenções coletivas a ministrar formação a um trabalhador para o desempenho das funções para as quais foi contratado, essa formação deve ser ministrada sem custos para o trabalhador, deve contar como tempo de trabalho e, se possível, decorrer durante o horário de trabalho.

Artigo 14.º

Convenções coletivas

Os Estados-Membros podem autorizar os parceiros sociais a manter, negociar, celebrar e aplicar, em conformidade com a legislação ou a prática nacionais, convenções coletivas que, no respeito pelos princípios da proteção geral dos trabalhadores, estabeleçam disposições relativas às condições de trabalho diversas das referidas nos artigos 8.º a 13.º.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES HORIZONTAIS

Artigo 15.º

Presunção legal e procedimento de resolução simplificado

1. Os Estados-Membros devem garantir que, quando um trabalhador não tiver recebido em tempo devido a totalidade ou parte dos documentos referidos no artigo 5.º, n.º 1 ou no artigo 6.º, aplica-se uma ou ambas as seguintes alíneas:

- a) O trabalhador deve beneficiar de presunções favoráveis definidas pelo Estado-Membro, que os empregadores devem ter a possibilidade de ilidir;
- b) O trabalhador deve ter a possibilidade de apresentar queixa junto de uma autoridade ou entidade competente e receber uma reparação adequada em tempo útil e de forma eficaz.

2. Os Estados-Membros podem prever que a aplicação de presunções e do procedimento a que se refere o n.º 1 seja subordinada à notificação do empregador e ao não cumprimento pelo empregador em tempo útil da prestação da informação em falta.

*Artigo 16.º***Direito de recurso**

Os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores, incluindo aqueles cuja relação de trabalho tenha cessado, têm acesso a procedimentos eficazes e imparciais de resolução de litígios e direito a vias de recurso em caso de violação dos direitos decorrentes da presente diretiva.

*Artigo 17.º***Proteção contra formas de tratamento ou consequências desfavoráveis**

Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proteger os trabalhadores, incluindo os que exercem funções de representação dos trabalhadores, contra qualquer tratamento desfavorável por parte do empregador ou consequências adversas decorrentes de uma queixa junto do empregador ou decorrentes de eventuais ações no sentido de fazer respeitar os direitos previstos na presente diretiva.

*Artigo 18.º***Proteção contra o despedimento e ónus da prova**

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento ou medida equivalente, bem como qualquer ação preparatória de despedimento de trabalhadores, com o fundamento de terem exercido os direitos que a presente diretiva lhes confere.
2. Os trabalhadores que considerem ter sido despedidos ou sujeitos a medidas de efeito equivalente por terem exercido os direitos que a presente diretiva lhes confere podem exigir ao empregador que apresente motivos devidamente substanciados para esse despedimento ou medida equivalente. O empregador deve apresentar essa justificação por escrito.
3. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que, quando os trabalhadores a que se refere o n.º 2 apresentarem, perante um tribunal ou outra autoridade ou entidade competente, factos dos quais se possa presumir que existiu um tal despedimento ou medida equivalente, incumbe ao empregador provar que o despedimento teve por base outros motivos que não os referidos no n.º 1.
4. O n.º 3 não obsta a que os Estados-Membros imponham um regime probatório mais favorável para os trabalhadores.
5. Os Estados-Membros podem não aplicar o n.º 3 nas ações em que a averiguação dos factos incumbe ao tribunal ou a outra autoridade ou instância competente.
6. O n.º 3 não se aplicável aos processos penais, salvo disposição em contrário dos Estados-Membros.

*Artigo 19.º***Sanções**

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

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS*Artigo 20.º***Cláusula de não regressão e disposições mais favoráveis**

1. A presente diretiva não constitui um fundamento válido para reduzir o nível geral de proteção já concedido aos trabalhadores nos Estados-Membros.

2. A presente diretiva não prejudica a faculdade de os Estados-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou favorecerem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas que sejam mais favoráveis aos trabalhadores.

3. A presente diretiva é aplicável sem prejuízo de quaisquer outros direitos conferidos aos trabalhadores por outros atos jurídicos da União.

Artigo 21.º

Transposição e aplicação

1. Os Estados-Membros adotam as disposições necessárias para dar cumprimento à presente diretiva até 1 de agosto de 2022. Do facto informam imediatamente a Comissão.

2. As disposições adotadas pelos Estados-Membros, a que se refere o n.º 1, devem fazer referência à presente diretiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-Membros estabelecem o modo como é feita essa referência e formulada.

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

4. Em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, os Estados-Membros tomam as medidas adequadas para assegurar a participação efetiva dos parceiros sociais, bem como para promover e reforçar o diálogo social, tendo em vista a aplicação da presente diretiva.

5. Os Estados-Membros podem atribuir a execução da presente diretiva aos parceiros sociais, caso estes o solicitem em conjunto, desde que tomem todas as medidas necessárias para garantirem a todo o tempo os resultados pretendidos pela presente diretiva.

Artigo 22.º

Disposições transitórias

Os direitos e deveres previstos na presente diretiva aplicam-se a todas as relações de trabalho até 1 de agosto de 2022. Contudo, um empregador só deve disponibilizar ou completar os documentos referidos no artigo 5.º, n.º 1 e nos artigos 6.º e 7.º, a pedido de um trabalhador já contratado nessa data. A falta de um tal pedido não deve ter por efeito a exclusão dos trabalhadores dos direitos mínimos estabelecidos nos artigos 8.º a 13.º.

Artigo 23.º

Reexame pela Comissão

Até 1 de agosto de 2027, a Comissão, após consulta aos Estados-Membros e aos parceiros sociais ao nível da União, e tendo em conta o impacto nas micro, pequenas e médias empresas, procederá ao reexame da aplicação da presente diretiva e proporá, se for o caso, as alterações legislativas necessárias.

Artigo 24.º

Revogação

A Diretiva 91/533/CEE é revogada com efeitos a partir de 1 de agosto de 2022. As remissões para a diretiva revogada devem entender-se como sendo feitas para a presente diretiva.

*Artigo 25.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 26.º***Destinatários**

Os destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em Bruxelas, em 20 de junho de 2019 .

Pelo Parlamento Europeu

O Presidente

A. TAJANI

Pelo Conselho

O Presidente

G. CIAMBA
