



**2017/0355(COD)**

27.9.2018

# **PARECER**

da Comissão dos Assuntos Jurídicos

dirigido à Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Relator de parecer: Kostas Chrysogonos

PA\_Legam

## ALTERAÇÕES

Comissão dos Assuntos Jurídicos insta a Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais, competente quanto à matéria de fundo, a ter em conta as seguintes alterações:

### Alteração 1

#### Proposta de diretiva

##### Considerando 1

###### *Texto da Comissão*

(1) A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece, no seu artigo 31.º, que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas, a uma limitação da duração máxima do tempo de trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.

###### *Alteração*

(1) A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece, no seu artigo 31.º, que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas, a uma limitação da duração máxima do tempo de trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas. ***Os objetivos da presente diretiva devem ser plenamente consonantes com a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e com a Carta Europeia dos Direitos Sociais;***

### Alteração 2

#### Proposta de diretiva

##### Considerando 2

###### *Texto da Comissão*

(2) O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado em Gotemburgo em 17 de novembro de 2017, prevê, no seu Princípio 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, bem como o 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. O Princípio ***n.º 5***

###### *Alteração*

(2) O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado em Gotemburgo em 17 de novembro de 2017, prevê, no seu Princípio 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 ***um eventual*** período experimental, ***o direito de ser informados dos motivos do despedimento e de dispor de um pré-aviso razoável***, bem como o direito de acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial e, em caso de despedimento sem justa causa, direito de

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, que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente através da proibição da utilização abusiva de contratos atípicos, que qualquer período experimental deve ter uma duração razoável e que a transição para formas de emprego abertas deve ser promovida.

recurso, acompanhado de uma indemnização adequada. O Princípio 5 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, que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente através da proibição da utilização abusiva de contratos atípicos, que qualquer período experimental deve ter uma duração razoável e que a transição para formas de emprego abertas deve ser promovida, ***proporcionando simultaneamente aos empregadores a flexibilidade necessária para se adaptarem rapidamente a eventuais mudanças económicas.***

### Alteração 3

#### Proposta de diretiva Considerando 3

##### *Texto da Comissão*

(3) Desde a aprovação da Diretiva 91/533/CEE<sup>33</sup>, os mercados de trabalho sofreram profundas alterações em virtude da evolução demográfica e da digitalização, resultando na criação de novas formas de emprego que ***favoreceram a criação de postos de trabalho e o crescimento.*** Muitas vezes, as novas formas de emprego não são tão regulares ou estáveis como as relações de trabalho tradicionais e induzem menor previsibilidade para os trabalhadores em causa, criando incertezas quanto aos direitos aplicáveis e à cobertura da proteção social. Neste contexto evolutivo, existe, pois, uma necessidade acrescida de os trabalhadores serem plenamente informados sobre os aspetos essenciais das condições de trabalho, o que deverá ocorrer por escrito e ***em tempo útil.*** A fim de

##### *Alteração*

(3) Desde a aprovação da Diretiva 91/533/CEE<sup>33</sup>, os mercados de trabalho sofreram profundas alterações em virtude da evolução demográfica e da digitalização, resultando na criação de novas formas de emprego, ***mas também em resultado de medidas que seguem uma abordagem unilateral de mercado de trabalho orientada para a oferta, visando liberalizar e desregulamentar os mercados de trabalho, que sustentaram a emergência de novos modelos empresariais.*** Muitas vezes, as novas formas de emprego não são tão regulares ou estáveis como as relações de trabalho tradicionais e induzem menor previsibilidade para os trabalhadores em causa, criando incertezas quanto aos direitos aplicáveis e à cobertura da proteção social ***e incentivando práticas***

adequadamente enquadrar o desenvolvimento de novas formas de emprego, aos trabalhadores da União deve também ser concedido 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.

*pouco claras ou desleais, o que destabiliza o mercado de trabalho.* Neste contexto evolutivo, existe, pois, uma necessidade acrescida de os trabalhadores, *independentemente do seu ramo*, serem plenamente informados sobre os aspetos essenciais das condições de trabalho, o que deverá ocorrer por escrito e *com a maior brevidade possível*. A fim de adequadamente enquadrar o desenvolvimento de novas formas de emprego, aos trabalhadores da União deve também ser concedido 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.

---

<sup>33</sup> 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).

---

<sup>33</sup> 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).

## Alteração 4

### Proposta de diretiva Considerando 4

#### *Texto da Comissão*

(4) 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 abrange 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.

#### *Alteração*

(4) 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 abrange todos os trabalhadores da União. Além disso, as novas formas de emprego criadas em resultado da evolução *económica, social e* do mercado de trabalho desde 1991 apresentam lacunas em matéria de proteção.

## Alteração 5

### Proposta de diretiva Considerando 5

#### *Texto da Comissão*

(5) Por conseguinte, devem 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.

#### *Alteração*

(5) Por conseguinte, devem ser estabelecidos a nível da União **padrões** mínimos relativos à informação sobre os elementos essenciais da relação de trabalho e as condições de trabalho, **qualquer que seja o contrato de trabalho ou a relação de trabalho**, que se apliquem a todos os trabalhadores a fim de lhes garantir um grau **idêntico** de transparência, **segurança** e previsibilidade nestas áreas.

## Alteração 6

### Proposta de diretiva Considerando 5-A (novo)

#### *Texto da Comissão*

#### *Alteração*

***(5-A) O objetivo da presente diretiva – promover uma oferta de mão de obra mais segura e mais previsível, garantindo simultaneamente a adaptabilidade do mercado de trabalho, o acesso à inovação e a melhoria das condições de vida e de trabalho – pode ser alcançado conferindo a todos os trabalhadores um acesso mais eficiente à informação sobre as suas condições de trabalho, melhorando as condições de trabalho, especialmente para os trabalhadores que participam em formas de trabalho novas e atípicas, aplicando a legislação de forma mais eficaz e aumentando a transparência do mercado de trabalho, evitando simultaneamente a imposição de encargos excessivos às empresas, seja qual for a sua dimensão.***

## Alteração 7

### Proposta de diretiva Considerando 7

#### *Texto da Comissão*

(7) A fim de garantir a eficácia dos direitos previstos pelo direito da União, há que atualizar o âmbito de aplicação pessoal da Diretiva 91/533/CEE. Na sua jurisprudência, o Tribunal de Justiça da União Europeia estabeleceu critérios para determinar o estatuto de um trabalhador<sup>34</sup> que se afiguram adequados para determinar o âmbito de aplicação pessoal da presente diretiva. A definição de «trabalhador» constante do artigo 2.º, n.º 1, **assenta nesses** critérios, que asseguram uma aplicação uniforme do âmbito de aplicação pessoal da diretiva, deixando às autoridades e aos tribunais nacionais a sua aplicação a situações específicas. Desde que preencham esses critérios, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores por cheque-serviço e os trabalhadores de plataformas, os estagiários e os aprendizes **podem** ser abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva.

---

<sup>34</sup> Acórdãos do Tribunal de Justiça de 3 de julho de 1986, Deborah Lawrie-Blum, processo 66/85; 14 de outubro de 2010, Union syndicale Solidaires Isère, Processo C-428/09; 9 de julho de 2015, Balkaya, C-229/14; 4 de dezembro de 2014, FNV Kunsten, C-413/13; 17 de novembro de 2016, Ruhrländklinik, C-216/15.

## Alteração 8

### Proposta de diretiva Considerando 7-A (novo)

#### *Alteração*

(7) A fim de garantir a eficácia dos direitos previstos pelo direito da União **e a sua aplicação indiscriminada**, há que atualizar o âmbito de aplicação pessoal da Diretiva 91/533/CEE. Na sua jurisprudência, o Tribunal de Justiça da União Europeia estabeleceu critérios para determinar o estatuto de um trabalhador<sup>34</sup> que se afiguram adequados para determinar o âmbito de aplicação pessoal da presente diretiva. A definição de «trabalhador» constante do artigo 2.º, n.º 1, **deve assentar nos** critérios **definidos tanto pelo TJUE como pela OIT**, que asseguram uma aplicação uniforme do âmbito de aplicação pessoal da diretiva, deixando às autoridades e aos tribunais nacionais a sua aplicação a situações específicas. Desde que preencham esses critérios, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores por cheque-serviço e os trabalhadores de plataformas, os estagiários e os aprendizes, **assim como os investigadores devem** ser abrangidos pelo âmbito de aplicação da presente diretiva.

---

<sup>34</sup> Acórdãos do Tribunal de Justiça de 3 de julho de 1986, Deborah Lawrie-Blum, processo 66/85; 14 de outubro de 2010, Union syndicale Solidaires Isère, Processo C-428/09; 9 de julho de 2015, Balkaya, C-229/14; 4 de dezembro de 2014, FNV Kunsten, C-413/13; 17 de novembro de 2016, Ruhrländklinik, C-216/15.

*Texto da Comissão*

*Alteração*

**(7-A)** *Em conformidade com a Recomendação n.º 198 da OIT, em que, sob a direção «não pode ser estabelecida diretamente, a dependência económica deve ser considerada o principal critério adicional para avaliar se a pessoa é um trabalhador».*

## **Alteração 9**

**Proposta de diretiva  
Considerando 7-B (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

**(7-B)** *Em conformidade com a Recomendação n.º 198 da OIT, a determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se nos factos relacionados com a execução efetiva do trabalho e não na descrição da relação entre as partes.*

## **Alteração 10**

**Proposta de diretiva  
Considerando 7-C (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

**(7-C)** *Em conformidade com a recomendação n.º 198 da OIT, deve prever-se automaticamente uma presunção legal de que uma relação de trabalho existe quando estiverem presentes um ou mais indicadores pertinentes.*

## **Alteração 11**

**Proposta de diretiva  
Considerando 8**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

**(8)** *Tendo em conta o número crescente de trabalhadores excluídos do âmbito de aplicação da Diretiva 91/533/CEE em virtude das derrogações aplicadas pelos Estados-Membros nos termos do seu artigo 1.º, é necessário substituir essas derrogações pela possibilidade de os Estados-Membros não aplicarem as disposições da diretiva a uma relação de trabalho igual ou inferior a 8 horas num período total de referência de um mês. Essa derrogação não afeta a definição de trabalhador, prevista no artigo 2.º, n.º 1.*

**Suprimido**

### **Alteração 12**

#### **Proposta de diretiva Considerando 9**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

**(9)** *Devido à imprevisibilidade do trabalho ocasional, nomeadamente os contratos sem especificação do horário de trabalho, a derrogação de 8 horas por mês não pode ser utilizada para as relações de trabalho em que não é determinado o volume garantido de trabalho remunerado antes do início da atividade.*

**Suprimido**

### **Alteração 13**

#### **Proposta de diretiva Considerando 10**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

**(10)** *Várias pessoas singulares ou coletivas podem, na prática, assumir as funções e as responsabilidades de empregador. Os Estados-Membros devem continuar a gozar da liberdade de determinar mais precisamente que pessoa*

**(10)** *Várias pessoas singulares ou coletivas podem, na prática, assumir as funções e as responsabilidades de empregador. Os Estados-Membros devem continuar a gozar da liberdade de determinar mais precisamente que pessoa*

ou pessoas são consideradas total ou ***parcialmente*** responsáveis pelo cumprimento das obrigações impostas aos empregadores pela presente diretiva, desde que todas sejam cumpridas. Os Estados-Membros deverão também poder decidir que algumas ou a totalidade destas obrigações devem ser atribuídas a uma pessoa singular ou coletiva que não seja parte na relação de trabalho. ***Os Estados-Membros devem poder estabelecer regras específicas para excluir as pessoas singulares que sejam empregadores de trabalhadores domésticos das obrigações de considerar e atender um pedido de transição para uma outra forma de emprego, prestar formação obrigatória e gratuita e assegurar a cobertura do mecanismo de recurso com base em presunções favoráveis em caso de informações em falta na declaração escrita.***

#### **Alteração 14**

##### **Proposta de diretiva Considerando 11**

###### *Texto da Comissão*

(11) A Diretiva 91/533/CEE introduziu uma lista mínima de elementos essenciais que devem ser fornecidos, por escrito, aos trabalhadores. É necessário adaptar essa lista a fim de ter em conta a evolução do mercado, nomeadamente a emergência de formas atípicas de emprego.

#### **Alteração 15**

##### **Proposta de diretiva Considerando 12**

ou pessoas são consideradas total, ***parcial*** ou ***solidariamente*** responsáveis pelo cumprimento das obrigações impostas aos empregadores pela presente diretiva, desde que todas sejam cumpridas. Os Estados-Membros deverão também poder decidir que algumas ou a totalidade destas obrigações devem ser atribuídas a uma pessoa singular ou coletiva que não seja parte na relação de trabalho. ***Se várias pessoas singulares ou coletivas assumirem a responsabilidade de empregador, são conjunta e solidariamente responsáveis.***

###### *Alteração*

(11) A Diretiva 91/533/CEE introduziu uma lista mínima de elementos essenciais que devem ser fornecidos, por escrito, aos trabalhadores. É necessário adaptar essa lista ***mínima*** a fim de ter em conta a evolução do mercado, nomeadamente a emergência de formas atípicas de emprego. ***Os Estados-Membros têm o direito de prorrogar essa lista mínima em consonância com as exigências nacionais.***

### *Texto da Comissão*

(12) As informações sobre o tempo de trabalho devem ser coerentes com as disposições da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>35</sup> e incluir informação sobre períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal e duração das férias remuneradas.

---

<sup>35</sup>Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de novembro de 2003 relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

### *Alteração*

(12) As informações sobre o tempo de trabalho devem ser coerentes com as disposições da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>35</sup> 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.***

---

<sup>35</sup>Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de novembro de 2003 relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

## **Alteração 16**

### **Proposta de diretiva Considerando 13**

#### *Texto da Comissão*

(13) As informações sobre a remuneração devem incluir todos os elementos que a compõem, incluindo contribuições pecuniárias ou em espécie, direta ou indiretamente recebidas pelo trabalhador em razão do seu trabalho. A disponibilização dessas informações não deve obstar à 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 um motivo para não os fornecer aos trabalhadores.

#### *Alteração*

(13) As informações sobre a remuneração devem incluir, ***mas não exclusivamente,*** todos os elementos que a compõem, ***assim como o método de cálculo,*** incluindo contribuições pecuniárias ou em espécie, direta ou indiretamente recebidas pelo trabalhador em razão do seu trabalho, ***designadamente o pagamento de horas extraordinárias, prémios e outros direitos, como subsídios de doença.*** A disponibilização dessas informações não deve obstar à 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 um motivo para não os fornecer aos trabalhadores.

## Alteração 17

### Proposta de diretiva Considerando 14

#### *Texto da Comissão*

(14) Se não for possível indicar um horário fixo devido à natureza do trabalho a prestar, os trabalhadores devem **conhecer as** modalidades em que será estabelecido o seu horário de trabalho, incluindo as faixas horárias em que podem ser chamados a trabalhar e a antecedência mínima com que devem ser notificados.

#### *Alteração*

(14) Se não for possível indicar um horário fixo devido à natureza do trabalho a prestar, os trabalhadores devem **ser informados das** modalidades em que será estabelecido o seu horário de trabalho, incluindo as faixas horárias em que podem ser chamados a trabalhar e a antecedência mínima com que devem ser notificados.

## Alteração 18

### Proposta de diretiva Considerando 14-A (novo)

#### *Texto da Comissão*

#### *Alteração*

***(14-A) O horário de trabalho deve ser organizado em consonância com os princípios económicos e a produtividade, mas também numa perspetiva estritamente humana, ou seja, os horários de trabalho devem ser progressivamente reduzidos, a fim de proporcionar aos trabalhadores mais tempo livre.***

## Alteração 19

### Proposta de diretiva Considerando 15

#### *Texto da Comissão*

(15) As informações sobre os sistemas de segurança social devem incluir, sempre que for relevante, prestações de doença, maternidade e equivalente, parental e paternidade, velhice, invalidez, sobrevivência, desemprego, reforma antecipada ou prestações familiares. As informações sobre a proteção social

#### *Alteração*

(15) As informações sobre os sistemas de segurança social devem incluir, sempre que for relevante, **pele menos**, prestações de doença, maternidade e equivalente, parental e paternidade, velhice, invalidez, sobrevivência, desemprego, reforma antecipada ou prestações familiares **e todos os outros riscos cobertos pelo**

assegurada pelo empregador devem, incluir, ***sempre que for relevante***, a cobertura de regimes complementares de reforma na aceção da Diretiva 98/49/CE do Conselho e da Diretiva 2014/50/UE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> 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).

<sup>37</sup> 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).

***Regulamento (CE) n.º 883/2004***. As informações sobre a proteção social assegurada pelo empregador devem, incluir a cobertura de regimes complementares de reforma na aceção da Diretiva 98/49/CE do Conselho<sup>36</sup> e da Diretiva 2014/50/UE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> 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).

<sup>37</sup> 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).

## Alteração 20

### Proposta de diretiva Considerando 16

#### *Texto da Comissão*

(16) *No* início da relação de trabalho, os trabalhadores têm o direito de ser informados sobre os seus direitos e obrigações dela decorrentes. As informações relevantes devem, pois, ser-lhes facultadas, o mais tardar, ***no*** primeiro dia de entrada ao serviço.

#### *Alteração*

(16) ***A partir do*** início da relação de trabalho, os trabalhadores têm o direito de ser informados sobre os seus direitos e obrigações dela decorrentes. As informações relevantes devem, pois, ser-lhes facultadas, o mais tardar, ***se aplicável, aquando da assinatura do contrato de trabalho e antes do*** primeiro dia de entrada ao serviço.

## Alteração 21

### Proposta de diretiva Considerando 17

*Texto da Comissão*

(17) A fim de ajudar os empregadores a fornecer informação em tempo útil, os Estados-Membros devem assegurar a disponibilidade de modelos a nível nacional que incluam informações relevantes e suficientemente exaustivas sobre o quadro jurídico aplicável. **Estes** modelos **podem também** ser **elaborados** a nível setorial ou local, por parte das autoridades nacionais e dos parceiros sociais.

*Alteração*

(17) A fim de ajudar os empregadores a fornecer informação em tempo útil, os Estados-Membros devem assegurar a disponibilidade de modelos a nível nacional que incluam informações relevantes e suficientemente exaustivas sobre o quadro jurídico aplicável. **A Comissão Europeia deve ajudar os Estados-Membros a produzir esses modelos, a fim de evitar eventuais discrepâncias de conteúdo entre os vários Estados-Membros. O conteúdo destes modelos pode ser determinado** a nível setorial ou local, por parte das autoridades nacionais e dos parceiros sociais, **desde que não sejam criados encargos administrativos adicionais desproporcionados ou excessivos.**

**Alteração 22**

**Proposta de diretiva  
Considerando 18**

*Texto da Comissão*

(18) Os trabalhadores destacados ou expatriados devem receber informações complementares específicas à sua situação. Na eventualidade de trabalhos sucessivos em vários Estados-Membros ou países terceiros, como é o caso dos transportes rodoviários internacionais, as informações relativas a cada trabalho devem ser agrupadas antes de o trabalhador partir para o estrangeiro pela primeira vez e subsequentemente alteradas em caso de mudanças. Caso sejam considerados trabalhadores destacados ao abrigo da Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>38</sup>, devem também ser informados do sítio Web elaborado pelo Estado-Membro de acolhimento onde podem encontrar as informações pertinentes sobre as condições de trabalho

*Alteração*

(18) Os trabalhadores destacados ou expatriados devem receber informações complementares específicas à sua situação. Na eventualidade de trabalhos sucessivos em vários Estados-Membros ou países terceiros, como é o caso dos transportes rodoviários internacionais, as informações relativas a cada trabalho devem ser agrupadas antes de o trabalhador partir para o estrangeiro pela primeira vez e subsequentemente alteradas **antes do início da função em causa ou** em caso de mudanças. Caso sejam considerados trabalhadores destacados ao abrigo da Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, devem também ser informados do sítio Web elaborado pelo Estado-Membro de acolhimento onde podem encontrar as informações

aplicáveis à sua situação. ***Salvo determinação em contrário dos Estados-Membros, essas obrigações são aplicáveis se a duração do período de trabalho no estrangeiro for superior a quatro semanas consecutivas.***

---

<sup>38</sup> 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).

## Alteração 23

### Proposta de diretiva Considerando 19

#### *Texto da Comissão*

(19) Os períodos experimentais permitem aos empregadores assegurar-se de que os trabalhadores se adequam ao posto de trabalho para o qual foram contratados, ao mesmo tempo que os acompanham e lhes facultam formação. ***Esses períodos podem estar associados a uma proteção inferior contra o despedimento.*** Qualquer entrada no mercado de trabalho ou transição para um novo posto não deve ser sinónimo de insegurança prolongada. Tal como estabelecido no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, os períodos experimentais devem, por conseguinte, ter uma duração razoável. Um número significativo de Estados-Membros estabeleceu uma duração máxima do período experimental entre três e seis meses, que deve ser considerada razoável. Os períodos experimentais poderão exceder os *seis* meses ***quando tal se justifica pela natureza do trabalho, como sejam cargos de gestão, e*** quando é do interesse do trabalhador, como em casos de doença prolongada ou no contexto de medidas específicas que promovem o emprego

pertinentes sobre as condições de trabalho aplicáveis à sua situação. ***Os trabalhadores destacados no estrangeiro devem ser notificados na língua oficial do país onde foi celebrado o contrato de trabalho inicial.***

---

<sup>38</sup> 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).

#### *Alteração*

(19) Os períodos experimentais permitem aos empregadores assegurar-se de que os trabalhadores se adequam ao posto de trabalho para o qual foram contratados, ao mesmo tempo que os acompanham e lhes facultam formação. Qualquer entrada no mercado de trabalho ou transição para um novo posto não deve ser sinónimo de insegurança prolongada. Tal como estabelecido no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, os períodos experimentais devem, por conseguinte, ter uma duração razoável. Um número significativo de Estados-Membros estabeleceu uma duração máxima do período experimental entre três e seis meses, que deve ser considerada razoável, ***pelo que não deve ser prolongada, seja em que circunstância for.*** Os períodos experimentais poderão exceder os *três* meses ***apenas*** quando é do interesse do trabalhador, como em casos de doença prolongada ou no contexto de medidas específicas que promovem o emprego permanente, em especial para jovens trabalhadores.

permanente, em especial para jovens trabalhadores.

## Alteração 24

### Proposta de diretiva

#### Considerando 20

##### *Texto da Comissão*

(20) Os empregadores não podem proibir os trabalhadores de aceitarem um emprego junto de outros empregadores, fora do tempo que estão ao seu serviço, dentro dos limites estabelecidos na Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>39</sup>. ***As cláusulas de incompatibilidade, entendidas como a proibição de trabalhar para categorias específicas de empregadores, podem justificar-se por razões objetivas, como a proteção dos segredos comerciais ou a necessidade de evitar conflitos de interesses.***

---

<sup>39</sup> Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de novembro de 2003 relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

##### *Alteração*

(20) Os empregadores não podem proibir os trabalhadores de aceitarem um emprego junto de outros empregadores, fora do tempo que estão ao seu serviço, dentro dos limites estabelecidos na Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de novembro de 2003 relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

## Alteração 25

### Proposta de diretiva

#### Considerando 22

##### *Texto da Comissão*

(22) As horas e os dias de referência, entendidos como faixas horárias durante as quais o empregador pode solicitar a prestação de um trabalho, devem ser estabelecidos por escrito ***no*** início da relação de trabalho.

##### *Alteração*

(22) As horas e os dias de referência, entendidos como faixas horárias durante as quais o empregador pode solicitar a prestação de um trabalho, devem ser estabelecidos por escrito ***antes do*** início da relação de trabalho.

## Alteração 26

### Proposta de diretiva Considerando 23

#### *Texto da Comissão*

(23) 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 horário de trabalho é variável ou sobretudo determinado pelo empregador. O período de pré-aviso pode **variar** em função das necessidades dos setores, assegurando simultaneamente uma proteção adequada dos trabalhadores. Esta disposição aplica-se sem prejuízo da Diretiva 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup>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).

## Alteração 27

### Proposta de diretiva Considerando 25

#### *Texto da Comissão*

(25) Nos casos em que os empregadores tenham a possibilidade de propor contratos de trabalho a tempo inteiro ou sem termo a trabalhadores em formas atípicas de emprego, há que promover a transição para formas de emprego mais estáveis. Deve ser garantida aos trabalhadores a possibilidade de solicitarem, nos casos em que houver

#### *Alteração*

(23) Um período mínimo razoável de pré-aviso **de quinze dias**, 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 horário de trabalho é variável ou sobretudo determinado pelo empregador. O período de pré-aviso pode **ser maior** em função das necessidades dos setores, assegurando simultaneamente uma proteção adequada dos trabalhadores. Esta disposição aplica-se sem prejuízo da Diretiva 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup>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).

#### *Alteração*

(25) Nos casos em que os empregadores tenham a possibilidade de propor contratos de trabalho a tempo inteiro ou sem termo a trabalhadores em formas atípicas de emprego, há que promover a transição para formas de emprego mais estáveis, **em consonância com o Princípio 5 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado**

disponibilidade para tal, a transição para uma forma de emprego mais previsível e segura e de receberem uma resposta do empregador, por escrito, que tenha em conta as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores.

*em Gotemburgo, em 17 de novembro de 2017, com vista a promover a transição para um emprego por tempo indeterminado.* Deve ser garantida aos trabalhadores a possibilidade de solicitarem, nos casos em que houver disponibilidade para tal, a transição para uma forma de emprego mais previsível e segura e de receberem uma resposta *escrita devidamente fundamentada* do empregador, por escrito, que tenha em conta as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores.

## Alteração 28

### Proposta de diretiva Considerando 26

#### *Texto da Comissão*

(26) Nos casos em que os empregadores sejam obrigados, por força de lei 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, incluindo para os trabalhadores em formas atípicas de emprego. Os custos dessa formação não devem ficar a cargo do trabalhador, nem retidos ou deduzidos da sua remuneração.

#### *Alteração*

(26) Nos casos em que os empregadores sejam obrigados, por força de lei ou de convenções coletivas *ou de regras internas*, 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 *e sem discriminações*, incluindo para os trabalhadores em formas atípicas de emprego. Os custos dessa formação não devem ficar a cargo do trabalhador, nem retidos ou deduzidos da sua remuneração. *A formação deve decorrer durante o horário de trabalho.*

## Alteração 29

### Proposta de diretiva Considerando 27

#### *Texto da Comissão*

(27) Os parceiros sociais podem considerar que, em determinados setores ou situações, se justifica a aplicação de disposições diferentes *das normas*

#### *Alteração*

(27) Os parceiros sociais podem considerar que, em determinados setores ou situações, se justifica a aplicação de disposições diferentes, *desde que sejam*

*mínimas estabelecidas no Capítulo III da presente diretiva. Por conseguinte, os Estados-Membros devem poder autorizar os parceiros sociais a celebrar convenções coletivas que alterem as disposições constantes desse capítulo, desde que o nível global de proteção dos trabalhadores não seja reduzido.*

*totalmente conformes com a presente diretiva, proporcionando maior proteção. Por conseguinte, os Estados-Membros devem poder autorizar os parceiros sociais a celebrar convenções coletivas que alterem as disposições constantes desse capítulo, desde que o nível global de proteção não discriminatória dos trabalhadores seja reforçado e nunca, em quaisquer circunstâncias, reduzido.*

### **Alteração 30**

#### **Proposta de diretiva Considerando 27-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*(27-A) Nos Estados-Membros onde existe um elevado nível de organização, tanto entre trabalhadores assalariados como empregadores, e onde os parceiros sociais, enquanto representantes dos trabalhadores e empregadores, têm a responsabilidade primária de regulamentar as condições de trabalho no mercado de trabalho, os parceiros sociais devem ter toda a autoridade em relação à possibilidade de celebrar convenções coletivas. Essas convenções coletivas, que regem as condições de trabalho e conferem aos trabalhadores uma proteção global, podem desviar-se dos direitos mínimos previstos na presente diretiva, desde que o objetivo da diretiva seja respeitado.*

### **Alteração 31**

#### **Proposta de diretiva Considerando 27-B (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*(27-B) Os Estados-Membros devem assegurar a eliminação de todo o tipo de discriminação no que diz respeito a todos*

*os aspetos da remuneração e dos termos e condições de trabalho e independentemente do tipo de contrato do trabalhador.*

## Alteração 32

### Proposta de diretiva Considerando 28

#### *Texto da Comissão*

(28) A consulta sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais evidenciou a necessidade de reforçar a aplicação da legislação laboral da União para assegurar a sua eficácia. No que se refere à Diretiva 91/533/CEE, a avaliação REFIT<sup>41</sup> confirmou que o reforço dos mecanismos de controlo do cumprimento poderia traduzir-se numa melhoria da sua eficácia. 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 de assegurar que os trabalhadores são informados dos elementos essenciais da sua relação de trabalho. É, pois, necessário introduzir disposições de execução que assegurem o uso de presunções favoráveis quando a informação sobre a relação de trabalho não for fornecida, **ou** a um procedimento administrativo nos termos do qual o empregador pode ser obrigado a fornecer as informações em falta, sendo alvo de sanções quando não o fizer. Esta via de recurso deve ser sujeita a um procedimento pelo qual o empregador é notificado da falta de informações e dispõe de um prazo de 15 dias para fornecer informações

#### *Alteração*

(28) A consulta sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais evidenciou a necessidade de reforçar a aplicação da legislação laboral da União para assegurar a sua eficácia. No que se refere à Diretiva 91/533/CEE, a avaliação REFIT<sup>41</sup> confirmou que o reforço dos mecanismos de controlo do cumprimento poderia traduzir-se numa melhoria da sua eficácia. 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 de assegurar que os trabalhadores são informados dos elementos essenciais da sua relação de trabalho. É, pois, necessário introduzir disposições de execução que assegurem o uso de presunções favoráveis quando a informação sobre a relação de trabalho não for fornecida, **e** a um procedimento administrativo nos termos do qual o empregador pode ser obrigado a fornecer as informações em falta, sendo alvo de sanções quando não o fizer. Esta via de recurso deve ser sujeita a um procedimento pelo qual o empregador é notificado da falta de informações e dispõe de um prazo de 15 dias para fornecer informações

exaustivas e corretas.

exaustivas e corretas.

---

<sup>41</sup> SWD(2017)205 final, p. 26.

---

<sup>41</sup> SWD(2017)205 final, p. 26.

### Alteração 33

#### Proposta de diretiva

#### Considerando 29

##### *Texto da Comissão*

(29) Desde a adoção da Diretiva 91/533/CEE, foi criado um vasto sistema de disposições de execução relativamente ao acervo social da União, nomeadamente nos domínios da luta contra a discriminação e a igualdade de oportunidades, ***cujos elementos devem*** aplicar-se à presente diretiva, de modo a garantir que os trabalhadores ***têm*** acesso a mecanismos eficazes e imparciais de resolução de litígios e a vias de recurso, acompanhados de indemnizações adequadas, o que reflete o Princípio 7 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

##### *Alteração*

(29) Desde a adoção da Diretiva 91/533/CEE, foi criado um vasto sistema de disposições de execução relativamente ao acervo social da União, nomeadamente nos domínios da luta contra a discriminação e a igualdade de oportunidades. ***Este sistema deve*** aplicar-se ***plenamente*** à presente diretiva, de modo a garantir que os trabalhadores, ***como definido no artigo 2.º da presente diretiva, tenham*** acesso a mecanismos eficazes e imparciais de resolução de litígios e a vias de recurso, acompanhados de indemnizações adequadas, o que reflete o Princípio 7 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. ***Deveria, igualmente, ponderar-se urgentemente o alargamento destas disposições de execução a todas as questões relacionadas com as condições de trabalho.***

### Alteração 34

#### Proposta de diretiva

#### Considerando 33-A (novo)

##### *Texto da Comissão*

##### *Alteração*

***(33-A) Dado que a execução efetiva das normas da União Europeia se reveste de importância para os europeus, é necessário um sistema sólido, eficiente e eficaz para garantir que os Estados-Membros aplicam, implementam e executam plenamente a legislação da***

*UE e proporcionam mecanismos de recurso adequados. Os trabalhadores devem beneficiar de um sistema deste tipo, nomeadamente em caso de despedimento coletivo. Por conseguinte, os Estados-Membros devem permitir que os sindicatos intentem ações coletivas para proteger os interesses coletivos dos trabalhadores.*

### **Alteração 35**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 33-B (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*(33-B) O ónus da prova de que não existiu relação de trabalho deve recair sobre a pessoa singular ou coletiva identificável enquanto empregador, com base na primazia da realidade.*

### **Alteração 36**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 33C (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*(33-C) As pessoas que denunciam situações de violação dos direitos previstos na presente diretiva devem gozar de plena proteção no âmbito das normas europeias em vigor e das futuras normas relativas à proteção dos denunciantes.*

### **Alteração 37**

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 36-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*(36-A) O trabalho deve ser estruturado de acordo com os seus objetivos económicos*

*individuais e coletivos, mas também como instrumento através do qual o trabalhador se possa sentir realizado enquanto ser humano.*

### Alteração 38

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 36-B (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*(36-B) Neste sentido, o trabalho adquire uma dimensão pessoal e individual, bem como uma dimensão coletiva e social.*

### Alteração 39

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 37**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*(37) Ao dar execução à presente diretiva, os Estados-Membros devem evitar impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento das pequenas e médias empresas. Os Estados-Membros são, por conseguinte, convidados a avaliar o impacto do seu ato de transposição para as PME, 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.*

*Suprimido*

### Alteração 40

**Proposta de diretiva**  
**Considerando 38**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

(38) Os Estados-Membros **podem**

(38) Os Estados-Membros **devem**

confiar 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.

confiar 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.

## Alteração 41

### Proposta de diretiva Artigo 1 – n.º 1

#### *Texto da Comissão*

1. A presente diretiva tem por objetivo global melhorar as condições de trabalho, ao promover um emprego mais **seguro e previsível**, garantindo simultaneamente a adaptabilidade do mercado de trabalho.

#### *Alteração*

1. A presente diretiva tem por objetivo global melhorar as condições de trabalho, ao promover um emprego **que proporcione graus mais elevados de segurança, transparência, clareza, informação e previsibilidade**, garantindo simultaneamente a adaptabilidade do mercado de trabalho **e a aplicação eficiente e não discriminatória da legislação**.

## Alteração 42

### Proposta de diretiva Artigo 1 – n.º 2

#### *Texto da Comissão*

2. A presente diretiva estabelece direitos mínimos aplicáveis a todos os trabalhadores na União.

#### *Alteração*

2. A presente diretiva estabelece direitos mínimos aplicáveis a todos os trabalhadores na União. **Estes direitos mínimos aplicam-se a qualquer pessoa que seja de facto um trabalhador, independentemente do seu estatuto formal ou da existência de um contrato de trabalho escrito, no setor público ou privado na União Europeia.**

## Alteração 43

### Proposta de diretiva Artigo 1 – n.º 3

**3. Os Estados-Membros podem decidir não aplicar as obrigações decorrentes da presente diretiva aos trabalhadores que tenham uma relação de trabalho inferior ou igual a 8 horas num período de referência de um mês. 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 deste período de 8 horas.**

***Suprimido***

#### **Alteração 44**

##### **Proposta de diretiva Artigo 1 – n.º 4**

**4. O disposto no n.º 3 não é aplicável a uma relação de trabalho em que não é determinado qualquer volume garantido de trabalho remunerado antes do início da atividade.**

***Suprimido***

#### **Alteração 45**

##### **Proposta de diretiva Artigo 1 – n.º 5**

5. Os Estados-Membros podem determinar que pessoas são responsáveis pelo cumprimento das obrigações dos empregadores estabelecidas na presente diretiva, desde que todas essas obrigações sejam cumpridas. Podem igualmente decidir que a totalidade ou parte dessas obrigações deve ser atribuída a uma pessoa singular ou coletiva que não seja parte na relação de trabalho. O disposto no presente número não prejudica a Diretiva

5. Os Estados-Membros podem determinar que pessoas são responsáveis pelo cumprimento das obrigações dos empregadores estabelecidas na presente diretiva, desde que todas essas obrigações sejam cumpridas. Podem igualmente decidir que a totalidade ou parte dessas obrigações deve ser atribuída a uma pessoa singular ou coletiva que não seja parte na relação de trabalho. O disposto no presente número não prejudica a Diretiva 2008/104/CE. ***No caso de uma ou mais***

*peças singulares ou coletivas serem direta ou indiretamente parte numa relação de trabalho com um trabalhador, as mesmas são conjunta e solidariamente responsáveis pelo cumprimento pleno e correto das obrigações previstas na presente diretiva.*

#### Alteração 46

##### Proposta de diretiva Artigo 1 – n.º 6

*Texto da Comissão*

**6. Os Estados-Membros podem decidir não aplicar as obrigações previstas nos artigos 10.º e 11.º e no artigo 14.º, alínea a), às pessoas singulares que fazem parte do agregado familiar onde decorre a prestação de trabalho.**

*Alteração*

**Suprimido**

#### Alteração 47

##### Proposta de diretiva Artigo 1 – n.º 7

*Texto da Comissão*

**7. O capítulo II da presente diretiva aplica-se aos marítimos e aos pescadores, sem prejuízo do disposto na Diretiva 2009/13/CE do Conselho e na Diretiva (UE) 2017/159 do Conselho, *respetivamente*.**

*Alteração*

**7. A presente diretiva aplica-se aos marítimos e aos pescadores *marítimos, tendo em conta as condições específicas deste setor*, sem prejuízo do disposto na Diretiva 2009/13/CE do Conselho e na Diretiva (UE) 2017/159 do Conselho, *ou de quaisquer outras disposições pertinentes da União que garantam um nível mais elevado de proteção aos marítimos e aos pescadores.***

#### Alteração 48

##### Proposta de diretiva Artigo 2 – n.º 1 – alínea a)

*Texto da Comissão*

(a) «Trabalhador», qualquer pessoa singular que, durante um determinado período de tempo, presta serviços por conta e sob a direção de **outra pessoa**, mediante remuneração;

*Alteração*

(a) «Trabalhador», qualquer pessoa singular que, durante um determinado período de tempo, presta serviços por conta e sob a direção de **um empregador**, mediante remuneração;

**Alteração 49**

**Proposta de diretiva  
Artigo 2 – n.º 1 – alínea b)**

*Texto da Comissão*

(b) «Empregador», uma ou mais pessoas singulares ou coletivas que são direta ou indiretamente parte numa relação de trabalho com um trabalhador;

*Alteração*

(b) «Empregador», uma ou mais pessoas singulares ou coletivas **(plataforma virtual ou outro) que emprega(m) os serviços de um ou mais trabalhadores e** que são direta ou indiretamente parte numa relação de trabalho com **pelo menos** um trabalhador;

**Alteração 50**

**Proposta de diretiva  
Artigo 2 – n.º 1 – alínea e)**

*Texto da Comissão*

(e) «Dias e horas de referência», **as** faixas horárias em dias determinados em que a prestação de trabalho pode ter lugar **a pedido do empregador**.

*Alteração*

(e) «Dias e horas de referência», **planos, turnos e quaisquer** faixas horárias em dias determinados em que a prestação de trabalho pode ter lugar;

**Alteração 51**

**Proposta de diretiva  
Artigo 2 – n.º 1 – alínea e-A) (nova)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

**(e-A) «Período experimental», um período limitado de tempo, pré-acordado no início da relação de trabalho, durante**

*o qual trabalhador é acompanhado e o seu desempenho é cuidadosamente escrutinado, a fim de avaliar as suas capacidades, e para o qual são predefinidos objetivos de desempenho, podendo a relação de trabalho ser rescindida a qualquer momento.*

## Alteração 52

### Proposta de diretiva Artigo 3 – n.º 1

#### *Texto da Comissão*

1. Os Estados-Membros devem impor aos empregadores a obrigação de informar os trabalhadores sobre os elementos essenciais da relação de trabalho.

#### *Alteração*

1. Os Estados-Membros devem impor aos empregadores a obrigação de informar os trabalhadores sobre os elementos essenciais da relação de trabalho *e sobre o direito dos trabalhadores a exigirem essas informações.*

## Alteração 53

### Proposta de diretiva Artigo 3 – n.º 2 – parte introdutória

#### *Texto da Comissão*

2. A informação a que se refere o n.º 1 deve incluir:

#### *Alteração*

2. A informação a que se refere o n.º 1 deve incluir, *pelo menos:*

## Alteração 54

### Proposta de diretiva Artigo 3 – n.º 2 – alínea a)

#### *Texto da Comissão*

(a) A identidade das partes na relação de trabalho;

#### *Alteração*

(a) a identidade das partes na relação de trabalho, *incluindo, pelo menos, os nomes completos, as moradas, e, se for caso disso, os representantes legais;*

## Alteração 55

### Proposta de diretiva

#### Artigo 3 – n.º 2 – alínea e)

##### *Texto da Comissão*

(e) Caso se trate de uma relação de trabalho temporária, a data do termo ou a duração previsível da relação de trabalho;

##### *Alteração*

(e) Caso se trate de uma relação de trabalho temporária, a data do termo ou a duração previsível da relação de trabalho, ***o nome da empresa utilizadora no caso de trabalhadores temporários da agência, assim como as tabelas salariais da empresa utilizadora, a fim de proporcionar uma remuneração igual;***

## Alteração 56

### Proposta de diretiva

#### Artigo 3 – n.º 2 – alínea g)

##### *Texto da Comissão*

(g) Qualquer direito a formação garantido pelo empregador;

##### *Alteração*

(g) Qualquer direito a formação garantido pelo empregador, ***caso a tal seja obrigado, nos termos da legislação ou de acordos coletivos, ou em conformidade com a política geral de formação do empregador;***

## Alteração 57

### Proposta de diretiva

#### Artigo 3 – n.º 2 – alínea i)

##### *Texto da Comissão*

(i) O procedimento, incluindo o período de pré-aviso a observar pelo empregador e pelo trabalhador, em caso de cessação da relação de trabalho ou, caso não seja possível indicar o período de pré-aviso no momento da prestação da informação, o método para a sua determinação;

##### *Alteração*

(i) O procedimento, incluindo o período de pré-aviso a observar pelo empregador e pelo trabalhador, em caso de cessação da relação de trabalho ou, caso não seja possível indicar o período de pré-aviso no momento da prestação da informação, o método para a sua determinação, ***bem como os requisitos para a notificação da rescisão e os prazos, nomeadamente para intentar uma ação de***

*impugnação de despedimento ou de indemnização por acidentes ou lesões de trabalho e por toda a violação dos direitos laborais;*

## **Alteração 58**

### **Proposta de diretiva**

#### **Artigo 3 – n.º 2 – alínea j)**

##### *Texto da Comissão*

(j) O montante de base inicial, quaisquer outros elementos constitutivos, a periodicidade e o método de pagamento da remuneração a que o trabalhador tem direito;

##### *Alteração*

(j) O montante de base inicial, quaisquer outros elementos constitutivos ***indicados separadamente, como pagamento de horas extraordinárias, prémios e outros direitos, como subsídios de doença, o valor da contribuição para a segurança social pago pelo empregador,*** a periodicidade e o método de pagamento da remuneração a que o trabalhador tem direito;

## **Alteração 59**

### **Proposta de diretiva**

#### **Artigo 3 – n.º 2 – alínea 1) – subalínea ii-A) (nova)**

##### *Texto da Comissão*

##### *Alteração*

***ii-A) As condições e o nível da compensação financeira em caso de cancelamento do trabalho pelo empregador.***

## **Alteração 60**

### **Proposta de diretiva**

#### **Artigo 3 – n.º 2 – alínea m)**

##### *Texto da Comissão*

(m) A menção das convenções coletivas que regem as condições de trabalho do trabalhador; caso se trate de convenções coletivas celebradas fora da empresa por

##### *Alteração*

(m) A menção das convenções coletivas que regem as condições de trabalho do trabalhador, ***bem como os prazos fixados nas convenções coletivas para o exercício***

órgãos ou instituições paritários particulares, a menção do órgão competente ou da instituição paritária competente no seio do qual/da qual foram celebradas;

*dos direitos decorrentes das mesmas*; caso se trate de convenções coletivas celebradas fora da empresa por órgãos ou instituições paritários particulares, a menção do órgão competente ou da instituição paritária competente no seio do qual/da qual foram celebradas *e os prazos-limite, caso existam*;

#### **Alteração 61**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 3 – n.º 2 – alínea n-A) (nova)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*n-A) Quaisquer limites temporais para executar os créditos sobre o empregador;*

#### **Alteração 62**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 3 – n.º 2 – alínea n-B) (nova)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*n-B) Quaisquer prestações em espécie que o empregador proporcione ao trabalhador;*

#### **Alteração 63**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 3 – n.º 2 – alínea n-C) (nova)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

*n-C) Qualquer categorização no âmbito de um regime geral de pagamentos;*

#### **Alteração 64**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 3 – n.º 3**

*Texto da Comissão*

3. A informação sobre os elementos a que se referem as alíneas f) a k) e n) do n.º 2 **pode, se for caso disso, decorrer de** uma referência às disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias ou às convenções coletivas que regem as matérias aí referidas.

**Alteração 65**

**Proposta de diretiva**

**Artigo 3 – n.º 3-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

3. A informação sobre os elementos a que se referem as alíneas f) a k) e n) do n.º 2 **deve ser acompanhada por** uma referência às disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias ou às convenções coletivas que regem as matérias aí referidas.

*Alteração*

**3-A. A informação referida no artigo 3.º, n.º 2, não deve ser entendida como uma declaração de aceitação do trabalhador.**

**Alteração 66**

**Proposta de diretiva**

**Artigo 4 – n.º 1**

*Texto da Comissão*

1. As informações referidas no artigo 3.º, n.º 2, devem ser facultadas individualmente ao trabalhador sob a forma de um documento, o mais tardar **no** primeiro dia da relação de trabalho. O documento em questão **pode ser** facultado e transmitido por via eletrónica **desde que seja facilmente acessível ao trabalhador e possa ser guardado e impresso.**

*Alteração*

1. As informações referidas no artigo 3.º, n.º 2, devem ser facultadas individualmente ao trabalhador sob a forma de um documento **em papel, tão rapidamente quanto possível, e se aplicável, aquando da assinatura do contrato de trabalho e**, o mais tardar, **antes do** primeiro dia da relação de trabalho. **A pedido do trabalhador,** o documento em questão **é** facultado e transmitido por via eletrónica, **num formato que possa ser salvaguardado e imprimido, com aviso de receção. Estas informações constituem uma notificação pelo empregador das condições de emprego acordadas. O prazo para a apresentação de uma declaração escrita de aceitação das condições de**

*trabalho acordadas deve ser de, pelo menos, uma semana antes do início da relação de trabalho.*

## **Alteração 67**

### **Proposta de diretiva**

#### **Artigo 4 – n.º 1-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

**1-A. O documento deve ser simultaneamente facultado aos representantes do trabalhador e às autoridades de proteção social competentes.**

## **Alteração 68**

### **Proposta de diretiva**

#### **Artigo 4 – n.º 2**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

2. Os Estados-Membros devem elaborar modelos para o documento referido no n.º 1 e colocá-los à disposição dos trabalhadores e dos empregadores, nomeadamente num sítio Web oficial único a nível nacional, e por outros meios adequados.

2. Os Estados-Membros, **após consulta das partes interessadas e dos parceiros sociais**, devem elaborar modelos para o documento referido no n.º 1 e colocá-los à disposição dos trabalhadores e dos empregadores, nomeadamente num sítio Web oficial único a nível nacional, e por outros meios adequados. **A Comissão Europeia ajuda os Estados-Membros a produzir esses modelos, a fim de evitar eventuais discrepâncias de conteúdo entre os vários Estados-Membros.**

Alteração 69

### **Proposta de diretiva**

#### **Artigo 4 – n.º 3**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

3. Os Estados-Membros devem garantir que as informações sobre as disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias ou as

3. Os Estados-Membros devem garantir que as informações sobre as disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias ou as

convenções coletivas que constituem o quadro jurídico aplicável 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 para os cidadãos e as empresas da União.

convenções coletivas **geralmente vinculativas, declaradas universalmente aplicáveis**, que constituem o quadro jurídico aplicável que devem ser comunicadas pelos empregadores são disponibilizadas gratuitamente e de modo a que estejam facilmente acessíveis à distância e por via eletrónica, nomeadamente nos portais em linha existentes para os cidadãos e as empresas da União.

## Alteração 70

### Proposta de diretiva Artigo 5 – parágrafo 1

#### *Texto da Comissão*

Os Estados-Membros devem garantir que qualquer alteração aos elementos da relação de trabalho a que se refere o artigo 3.º, n.º 2, e às informações complementares aos trabalhadores destacados ou expatriados nos termos do artigo 6.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.

#### *Alteração*

Os Estados-Membros devem garantir que qualquer alteração aos elementos da relação de trabalho a que se refere o artigo 3.º, n.º 2, e às informações complementares aos trabalhadores destacados ou expatriados nos termos do artigo 6.º seja **apresentada** pelo empregador ao trabalhador sob a forma de um documento **em papel** o mais rapidamente possível e, o mais tardar, no dia em que começa a produzir efeitos. **A pedido do trabalhador, o documento deve ser emitido e transmitido por via eletrónica com aviso de receção, em conformidade com o disposto no artigo 4.º, n.º 1.**

## Alteração 71

### Proposta de diretiva Artigo 6 – n.º 1 – parte introdutória

#### *Texto da Comissão*

1. Os Estados-Membros devem garantir que, sempre que um trabalhador tiver de trabalhar num Estado-Membro que não o Estado-Membro onde trabalha

#### *Alteração*

1. Os Estados-Membros devem garantir que, sempre que um trabalhador tiver de trabalhar num Estado-Membro que não o Estado-Membro onde trabalha

habitualmente ou num país terceiro, o documento referido no artigo 4.º, n.º 1, deve ser facultado antes da sua partida e incluir, pelo menos, as seguintes informações adicionais:

habitualmente ou num país terceiro, o documento referido no artigo 4.º, n.º 1, deve ser facultado, **num prazo razoável** antes da sua partida e incluir, pelo menos, as seguintes informações adicionais:

## Alteração 72

### Proposta de diretiva

#### Artigo 6 – n.º 1 – alínea a)

##### *Texto da Comissão*

(a) O país ou países **onde** o trabalho deve ser prestado e a sua duração;

##### *Alteração*

(a) O **local exato (ou os locais exatos) de trabalho no** país ou países **em que** o trabalho deve ser prestado e a sua duração, **bem como as modalidades para uma eventual dilação ou redução do período de trabalho;**

## Alteração 73

### Proposta de diretiva

#### Artigo 6 – n.º 1 – alínea b-A) (nova)

##### *Texto da Comissão*

##### *Alteração*

**(b-A) O horário de trabalho, o regime aplicável em matéria de dias feriadados, bem como o regime fiscal e de segurança no país em que o trabalho deve ser prestado;**

## Alteração 74

### Proposta de diretiva

#### Artigo 6 – n.º 1 – alínea b-B) (nova)

##### *Texto da Comissão*

##### *Alteração*

**(b-B) O nome do superior hierárquico no local ou nos locais onde o trabalho deve ser prestado, no estrangeiro, e a quem o trabalhador deslocado presta contas;**

## Alteração 75

### Proposta de diretiva

#### Artigo 6 – n.º 1 – alínea d-A) (nova)

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***d-A) Quaisquer alterações aos regimes tributários e de segurança social para o período em que o trabalho no estrangeiro deve ser prestado;***

## Alteração 76

### Proposta de diretiva

#### Artigo 6 – n.º 1 – alínea d-B) (nova)

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***d-B) Quaisquer disposições para eventualmente alargar ou reduzir o período de trabalho;***

## Alteração 77

### Proposta de diretiva

#### Artigo 6 – n.º 2 – parte introdutória

*Texto da Comissão*

*Alteração*

2. Os Estados-Membros devem garantir que, se o trabalhador for enviado para o estrangeiro num regime de destacamento abrangido pela Diretiva 96/71/CE, deve, além disso, ser notificado ***do seguinte:***

2. Os Estados-Membros devem garantir que, se o trabalhador for enviado para o estrangeiro num regime de destacamento abrangido pela Diretiva 96/71/CE, deve, além disso, ser notificado ***em conformidade com o disposto no artigo 4.º, n.º 1:***

## Alteração 78

### Proposta de diretiva

#### Artigo 6 – n.º 2 – alínea a)

*Texto da Comissão*

*Alteração*

(a) *A remuneração a que tem direito*

(a) ***As condições de emprego ao***

nos termos da legislação aplicável do Estado-Membro de acolhimento;

**abrigo do artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 96/71/CE, nomeadamente a remuneração a que tem direito nos termos da legislação aplicável do Estado-Membro de acolhimento;**

## Alteração 79

### Proposta de diretiva

#### Artigo 6 – n.º 3

##### *Texto da Comissão*

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 às disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias, ou às convenções coletivas que regem as matérias aí referidas.

##### *Alteração*

3. A informação sobre os elementos constantes do n.º 1, alínea b) e do n.º 2), alínea a), **deve ser apresentada por escrito, indicando claramente** a referência às disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias, ou às convenções coletivas que regem as matérias aí referidas **e ser disponibilizada numa língua ou estar traduzida para uma língua que o trabalhador destacado compreenda.**

## Alteração 80

### Proposta de diretiva

#### Artigo 6 – n.º 4

##### *Texto da Comissão*

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 de quatro semanas consecutivas ou menos.**

##### *Alteração*

**Suprimido**

## Alteração 81

### Proposta de diretiva

#### Artigo 7 – n.º 1

*Texto da Comissão*

1. Os Estados-Membros devem garantir que, nos casos em que uma relação de trabalho esteja sujeita a um período experimental, este período não excede **seis** meses, **incluindo eventuais prorrogações**.

*Alteração*

1. Os Estados-Membros devem garantir que, nos casos em que uma relação de trabalho esteja sujeita a um período experimental, este período não excede **três** meses.

**Alteração 82**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 7 – n.º 2**

*Texto da Comissão*

2. Os Estados-Membros podem prever períodos experimentais mais longos, nos casos em que tal se justifique pela natureza do trabalho ou seja do interesse do trabalhador.

*Alteração*

2. Os Estados-Membros podem prever períodos experimentais mais longos, **de uma duração máxima de seis meses**, nos casos em que tal se justifique **adequadamente** pela natureza do trabalho, **as competências, as condições de trabalho** ou seja do interesse do trabalhador.

**Alteração 83**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 7 – n.º 2-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

**2-A. O período experimental não impede a acumulação de direitos.**

**Alteração 84**

**Proposta de diretiva**  
**Artigo 8 – título**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

Emprego **em paralelo**

Emprego **com outros empregadores**

## Alteração 85

### Proposta de diretiva

#### Artigo 8 – n.º 2

##### *Texto da Comissão*

2. Contudo, os **empregadores** podem estabelecer condições de incompatibilidade quando tais restrições se justifiquem por razões legítimas, como a proteção de segredos comerciais ou a necessidade de evitar conflitos de interesses.

##### *Alteração*

2. Contudo, os **Estados-Membros** podem estabelecer condições de incompatibilidade quando tais restrições se justifiquem por razões legítimas, como a proteção de segredos comerciais ou a necessidade de evitar conflitos de interesses. **Os empregadores não estão autorizados a estabelecer unilateralmente condições de incompatibilidade.**

## Alteração 86

### Proposta de diretiva

#### Artigo 9 – n.º 1 – parte introdutória

##### *Texto da Comissão*

Os Estados-Membros devem garantir que, **se o horário de trabalho do trabalhador for totalmente ou em grande parte variável e totalmente ou em grande parte determinado pelo empregador, o trabalhador só pode ser obrigado pelo empregador a trabalhar:**

##### *Alteração*

Os Estados-Membros devem garantir que **um empregador só pode alterar o padrão do horário normal de trabalho se estiverem reunidas as seguintes condições:**

## Alteração 87

### Proposta de diretiva

#### Artigo 9 – n.º 1 – alínea a)

##### *Texto da Comissão*

(a) **se a prestação de trabalho ocorrer durante os dias e horas de referência pré-estabelecidos por escrito no início da relação de trabalho, em conformidade com o artigo 3.º, n.º 2, alínea l), subalínea i), e**

##### *Alteração*

(a) **Se a alteração se justificar por razões objetivas relacionadas com o tipo de trabalho;**

## Alteração 88

### Proposta de diretiva Artigo 9 – n.º 1 – alínea b)

#### *Texto da Comissão*

(b) *se o* trabalhador for informado com antecedência *razoável pelo empregador da atribuição de um trabalho específico, em conformidade com o artigo 3.º, n.º 2, alínea l), subalínea ii).*

#### *Alteração*

(b) *o* trabalhador for informado, com *pelo menos duas semanas de* antecedência, *sobre o regime do horário de trabalho normal para a semana em questão, exceto em casos urgentes;*

## Alteração 89

### Proposta de diretiva Artigo 9 – n.º 1 – alínea b-A) (nova)

#### *Texto da Comissão*

#### *Alteração*

*b-A) Se a alteração não for incompatível com os interesses legítimos do trabalhador;*

## Alteração 90

### Proposta de diretiva Artigo 9 – n.º 1 – alínea b-B) (nova)

#### *Texto da Comissão*

#### *Alteração*

*b-B) Se a alteração não for incompatível com quaisquer outros acordos;*

## Alteração 91

### Proposta de diretiva Artigo 9 – n.º 1-A (novo)

#### *Texto da Comissão*

#### *Alteração*

*Os Estados-Membros devem garantir que, em qualquer relação de trabalho, a duração e o regime do horário de trabalho normal sejam determinados de forma*

*clara. Os empregadores devem pagar um prémio pelas horas extraordinárias.*

## Alteração 92

### Proposta de diretiva

#### Artigo 10 – n.º 1

##### *Texto da Comissão*

1. Os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores com, pelo menos, seis meses de antiguidade junto do mesmo empregador podem *solicitar*, nos casos em que houver disponibilidade para tal, *a transição* para uma forma de emprego com condições de trabalho mais previsíveis e seguras.

##### *Alteração*

1. Os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores com, pelo menos, seis meses de antiguidade junto do mesmo empregador podem *transitar*, nos casos em que houver disponibilidade para tal, para uma forma de emprego com condições de trabalho mais previsíveis e seguras. *Deve ser considerado, para efeitos do cálculo deste período de seis meses, o tempo de trabalho prestado na mesma empresa, grupo ou entidade, ou pessoa singular ou coletiva.*

## Alteração 93

### Proposta de diretiva

#### Artigo 10 – n.º 2

##### *Texto da Comissão*

2. O empregador deve *responder, por escrito*, no prazo de um mês *após a* apresentação do pedido. Em relação às pessoas singulares que agem na qualidade de empregadores e às micro, pequenas ou médias empresas, os Estados-Membros podem prever uma extensão 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.*

##### *Alteração*

2. O empregador deve *ponderar, com sinceridade, a conversão e apresentar uma resposta escrita devidamente fundamentada* no prazo de um mês *a contar da* apresentação do pedido. Em relação às pessoas singulares que agem na qualidade de empregadores e às micro, pequenas ou médias empresas, os Estados-Membros podem prever uma extensão desse prazo por um máximo de *um mês. Na ausência de resposta ao pedido de transição no prazo de um mês, presume-se que a transição produz efeitos a partir do primeiro dia subsequente a esse período. Se o pedido for indeferido, a justeza da justificação deve poder ser verificada.*

## Alteração 94

### Proposta de diretiva

#### Artigo 10 – n.º 2-A (novo)

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***2-A. Os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho com uma agência de trabalho temporário que tenham sido cedidos temporariamente à mesma empresa utilizadora a fim de trabalharem temporariamente sob a autoridade e a direção desta durante, pelo menos, seis meses, sejam contratados a título permanente pela empresa utilizadora.***

## Alteração 95

### Proposta de diretiva

#### Artigo 11 – n.º 1

*Texto da Comissão*

*Alteração*

Os Estados-Membros devem garantir que, nos casos em que os empregadores sejam obrigados pela legislação da União, pela legislação nacional ou por convenções coletivas relevantes a facultar formação aos trabalhadores para o desempenho das funções para as quais foram contratados, essa formação deve ser disponibilizada sem custos para o trabalhador.

Os Estados-Membros devem garantir que, nos casos em que os empregadores sejam obrigados pela legislação da União, pela legislação nacional ou por convenções coletivas relevantes a facultar ***qualquer tipo de*** formação ***ou educação*** aos trabalhadores para o desempenho das funções para as quais foram contratados, essa formação ***ou educação*** deve ser disponibilizada sem custos para o trabalhador.

## Alteração 96

### Proposta de diretiva

#### Artigo 11 – n.º 1-A (novo)

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***Os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores tenham direito a um volume mínimo de formação durante o seu horário de trabalho pelo menos equivalente ao volume de uma semana de trabalho normal por ano.***

### **Alteração 97**

**Proposta de diretiva  
Artigo 11 – n.º 1-B (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***O trabalhador deve continuar a ser remunerado, como se tivesse estado a trabalhar.***

### **Alteração 98**

**Proposta de diretiva  
Artigo 11 – n.º 1-C (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***A formação deve decorrer, sempre que possível, durante o horário de trabalho normal. Em todos os casos, o tempo dedicado à formação será considerado tempo de trabalho.***

### **Alteração 99**

**Proposta de diretiva  
Artigo 11 – n.º 1-D (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***Os Estados-Membros devem garantir que os trabalhadores tenham direito a licenças de formação remuneradas.***

## Alteração 100

### Proposta de diretiva Artigo 11-A (novo)

*Texto da Comissão*

*Alteração*

#### **Artigo 11.º-A**

##### ***Igualdade de tratamento***

***Os Estados-Membros asseguram que os princípios da igualdade de remuneração e da igualdade de condições se aplicam a todos os trabalhadores e asseguram, a este respeito, a eliminação de qualquer discriminação, independentemente do estatuto laboral.***

## Alteração 101

### Proposta de diretiva Artigo 12 – parágrafo 1

*Texto da Comissão*

*Alteração*

Os Estados-Membros podem autorizar os parceiros sociais a celebrar, em conformidade com a legislação ou a prática nacional, convenções coletivas que, dentro do respeito dos princípios da proteção geral dos trabalhadores, estabeleçam disposições relativas às condições de trabalho diferentes das referidas nos artigos 7.º a 11.º.

Os Estados-Membros podem autorizar os parceiros sociais a celebrar, em conformidade com a legislação ou a prática nacional, convenções coletivas que, dentro do respeito ***pleno*** dos princípios da proteção geral dos trabalhadores ***e sob garantia de respeito das normas mínimas previstas na presente Diretiva***, estabeleçam disposições relativas às condições de trabalho diferentes das referidas nos artigos 7.º a 11.º, ***mas não inferiores***.

## Alteração 102

### Proposta de diretiva Artigo 13 – parágrafo 1

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***Os Estados-Membros devem tomar todas as medidas necessárias para que***

***Disposições contrárias à presente diretiva e menos favoráveis ao trabalhador em***

*eventuais disposições contrárias à presente diretiva* em acordos individuais ou coletivos, regulamentos internos das empresas ou quaisquer outras disposições *sejam* declaradas nulas e sem efeito, *ou* alteradas a fim de as tornar conformes com as disposições da presente diretiva.

acordos individuais ou coletivos, regulamentos internos das empresas ou quaisquer outras disposições *são* declaradas nulas e sem efeito *e serão* alteradas a fim de as tornar, *pelo menos*, conformes com as disposições da presente diretiva.

### Alteração 103

#### Proposta de diretiva

##### Artigo 14 – parágrafo 1 – parte introdutória

###### *Texto da Comissão*

Os Estados-Membros devem garantir que, quando um trabalhador não tiver recebido em tempo útil a totalidade ou parte dos documentos referidos no artigo 4.º, n.º 1, no artigo 5.º e no artigo 6.º, *e o empregador não tiver corrigido esta omissão no prazo de 15 dias a contar da sua notificação*, aplica-se um dos seguintes sistemas:

###### *Alteração*

Os Estados-Membros devem garantir que, quando um trabalhador não tiver recebido em tempo útil a totalidade ou parte dos documentos referidos no artigo 4.º, n.º 1, no artigo 5.º e no artigo 6.º, aplica-se um dos seguintes sistemas:

### Alteração 104

#### Proposta de diretiva

##### Artigo 14 – parágrafo 1 – alínea a)

###### *Texto da Comissão*

(a) O trabalhador deve beneficiar de presunções favoráveis *definidas pelo* Estado-Membro. Caso as informações fornecidas não incluam as referidas nas alíneas e), f), k) ou l), do artigo 3.º, n.º 2, as presunções favoráveis devem incluir uma presunção de que o trabalhador tem uma relação de trabalho sem termo, não existe período experimental e o trabalhador ocupa um posto a tempo inteiro, respetivamente. Os empregadores devem ter a possibilidade de ilidir as presunções; *ou*

###### *Alteração*

(a) O trabalhador deve beneficiar de presunções favoráveis, *que o* Estado-Membro *tem a obrigação de definir*. Caso as informações fornecidas não incluam as referidas nas alíneas e), f), k) ou l), do artigo 3.º, n.º 2, as presunções favoráveis *comunicadas pelo trabalhador* devem *ser aplicáveis como acordado e* incluir uma presunção de que o trabalhador tem uma relação de trabalho sem termo, não existe período experimental e o trabalhador ocupa um posto a tempo inteiro, respetivamente. Os empregadores devem ter a possibilidade de ilidir as presunções; *e*

## Alteração 105

### Proposta de diretiva

#### Artigo 14 – parágrafo 1 – alínea b)

##### *Texto da Comissão*

(b) O trabalhador deve ter a possibilidade de, em tempo útil, apresentar queixa junto de uma autoridade competente. Se a autoridade competente considerar que a queixa é justificada, deve instar o(s) empregador(es) em causa a prestar as informações em falta. Se o empregador não prestar as informações em falta no prazo de 15 dias a contar da receção da notificação para cumprir, a autoridade competente deve estar habilitada a impor uma sanção **administrativa**, mesmo que a relação de trabalho tenha cessado. Os empregadores devem ter a possibilidade de interpor recurso **administrativo** contra a decisão que impõe a sanção. Os Estados-Membros podem designar organismos existentes para agirem enquanto autoridades competentes.

##### *Alteração*

(b) O trabalhador deve ter a possibilidade de, em tempo útil, apresentar queixa junto de uma autoridade competente. Se a autoridade competente considerar que a queixa é justificada, deve instar o(s) empregador(es) em causa a prestar as informações em falta. Se o empregador não prestar as informações em falta no prazo de 15 dias a contar da receção da notificação para cumprir, a autoridade competente deve estar habilitada a impor uma sanção **adequada, preestabelecida, obrigatória e dissuasiva**, mesmo que a relação de trabalho tenha cessado. Os empregadores devem ter a possibilidade de interpor recurso contra a decisão que impõe a sanção. Os Estados-Membros podem designar organismos existentes para agirem enquanto autoridades competentes.

## Alteração 106

### Proposta de diretiva

#### Artigo 14-A (novo)

##### *Texto da Comissão*

##### *Alteração*

#### **Artigo 14.º-A**

##### ***Primazia dos factos***

***A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se nos factos relacionados com a prestação efetiva de trabalho e não no modo como as partes descrevem a relação.***

## Alteração 107

### Proposta de diretiva Artigo 16 – parágrafo 1

#### *Texto da Comissão*

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 de eventuais ações judiciais no sentido de fazer respeitar os ***direitos previstos na presente diretiva***.

#### *Alteração*

Os Estados-Membros devem tomar ***todas*** as medidas necessárias, ***nomeadamente sanções administrativas preestabelecidas obrigatórias e dissuasivas***, para proteger ***todos*** os trabalhadores, ***independentemente do respetivo estatuto jurídico ou oficial***, incluindo os que exercem funções de representação dos trabalhadores ***ou de sindicatos***, contra qualquer tratamento desfavorável por parte do empregador ou consequências adversas decorrentes de uma queixa junto do empregador ou de eventuais ações judiciais no sentido de fazer respeitar os ***referidos direitos***.

## Alteração 108

### Proposta de diretiva Artigo 16 – parágrafo 1-A (novo)

#### *Texto da Comissão*

#### *Alteração*

***As pessoas que denunciam situações de violação dos direitos previstos na presente diretiva devem gozar de plena proteção no âmbito da legislação europeia relativa à proteção das pessoas que denunciam infrações ao direito da União.***

## Alteração 109

### Proposta de diretiva Artigo 17 – n.º 1

#### *Texto da Comissão*

#### *Alteração*

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para ***proibir*** o despedimento ou medida equivalente, bem como qualquer ação preparatória de

1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para ***declarar sem efeitos jurídicos*** o despedimento ou medida equivalente, bem como qualquer

despedimento de trabalhadores, pelo facto de estes terem exercido os direitos que a presente diretiva lhes confere.

ação preparatória de despedimento **ou outras penalizações ou tratamentos menos favoráveis** de trabalhadores, pelo facto de estes terem exercido os direitos que a presente diretiva lhes confere. **O empregador deve fornecer informações suficientes sobre as razões do despedimento, caso contrário, este será considerado nulo. As medidas necessárias devem incluir também o direito de reintegração e de compensação.**

## Alteração 110

### Proposta de diretiva Artigo 17 – n.º 2

#### *Texto da Comissão*

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.

#### *Alteração*

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. **Os Estados-Membros devem assegurar que o prazo para interpor uma ação contra o despedimento seja suspenso enquanto o trabalhador não tiver recebido uma justificação escrita do empregador.**

## Alteração 111

### Proposta de diretiva Artigo 17 – n.º 3

#### *Texto da Comissão*

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 competente, factos dos quais se possa presumir que existiu um tal

#### *Alteração*

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 competente, factos dos quais se possa presumir que existiu um tal

despedimento ou medida equivalente, incumbe à parte demandada provar que o despedimento teve por base outros motivos que não os referidos no n.º 1.

despedimento ou medida equivalente, incumbe à parte demandada provar que o despedimento teve por base outros motivos que não os referidos no n.º 1. ***O despedimento não produz efeitos antes de o litígio ter sido resolvido.***

## **Alteração 112**

### **Proposta de diretiva Artigo 17 – n.º 6-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***6-A. Os Estados-Membros devem autorizar os sindicatos a intentar ações coletivas para proteger os interesses coletivos dos trabalhadores relacionados com a presente diretiva, correspondentes às normas da Diretiva 2009/22/CE.<sup>1-A</sup>***

---

***<sup>1-A</sup> que será revogada pelo 2018/0089(COD); Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a ações coletivas para proteger os interesses coletivos dos consumidores***

## **Alteração 113**

### **Proposta de diretiva Artigo 17 – n.º 6-B (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

***6-B. Caso o empregador não apresente motivos devidamente substanciados para o despedimento ou medida equivalente, nos termos do artigo 17.º, n.º 2, presume-se que o trabalhador foi despedido devido ao exercício dos direitos previstos na presente diretiva.***

## **Alteração 114**

### **Proposta de diretiva**

## Artigo 17-A (novo)

*Texto da Comissão*

*Alteração*

### **Artigo 17.º-A**

#### **Ónus da prova da existência e da relação de trabalho**

***O ónus da prova da inexistência de uma relação de trabalho recai na pessoa singular ou coletiva identificada como empregador.***

## Alteração 115

### **Proposta de diretiva**

#### **Artigo 18 – parágrafo 1**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

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. Os Estados-Membros devem tomar todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação das sanções. As sanções devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas. ***Podem*** assumir a forma de uma coima. ***Podem também*** incluir o pagamento de uma indemnização.

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. Os Estados-Membros devem tomar todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação das sanções. As sanções devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas. ***Devem, também,*** assumir a forma de uma coima ***e*** incluir o pagamento de uma indemnização ***adequada e, no mínimo, proporcional.***

## Alteração 116

### **Proposta de diretiva**

#### **Artigo 19 – n.º 1**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

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

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

*execução da presente diretiva não pode justificar o retorno à situação que já existia em cada Estado-Membro relativamente ao nível geral de proteção dos trabalhadores e no âmbito por ela abrangido.*

## **Alteração 117**

### **Proposta de diretiva Artigo 19 – n.º 2-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

**2-A. Os Estados-Membros são instados a, progressivamente, melhorar o nível de proteção dos trabalhadores no domínio regulamentar que recai no âmbito de aplicação da presente diretiva e em plena conformidade com a Carta Europeia dos Direitos Fundamentais da UE e a Carta Social Europeia.**

## **Alteração 118**

### **Proposta de diretiva Artigo 20-A (novo)**

*Texto da Comissão*

*Alteração*

#### **Artigo 20.º-A**

***Simplificação do procedimento de queixa***  
***Os Estados-Membros devem assegurar a existência de procedimentos eficazes para que os trabalhadores possam apresentar queixa contra os respetivos empregadores, diretamente ou através de representantes designados pelos Estados-Membros, como sindicatos ou outras associações ou autoridades públicas competentes, sempre que tal esteja previsto na legislação nacional.***

## Alteração 119

### Proposta de diretiva Artigo 21 – parágrafo 1

#### *Texto da Comissão*

Os direitos e as obrigações estabelecidos na presente diretiva aplicam-se às relações de trabalho existentes a partir de [data de entrada em vigor +2 anos]. **Contudo, os empregadores só devem disponibilizar ou completar os documentos referidos no artigo 4.º, n.º 1, no artigo 5.º no artigo 6.º, a pedido de um trabalhador. A ausência de um tal pedido não deve ter por efeito a exclusão dos trabalhadores dos direitos mínimos estabelecidos nos termos da presente diretiva.**

#### *Alteração*

Os direitos e as obrigações estabelecidos na presente diretiva aplicam-se às relações de trabalho existentes a partir de [data de entrada em vigor +2 anos].

## Alteração 120

### Proposta de diretiva Artigo 22 – parágrafo 1

#### *Texto da Comissão*

Até [data de entrada em vigor +8 anos], a Comissão, em consulta com os Estados-Membros e os parceiros sociais ao nível da União, e tendo em conta o impacto nas pequenas e médias empresas, procederá ao reexame da aplicação da presente diretiva, com vista a propor, se for o caso, as alterações necessárias.

#### *Alteração*

Até [data de entrada em vigor + 5 anos], a Comissão, em consulta com os Estados-Membros e os 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, com vista a propor, se for o caso, as alterações necessárias.

## PROCESSO DA COMISSÃO ENCARREGADA DE EMITIR PARECER

<b>Título</b>	Condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia		
<b>Referências</b>	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)		
<b>Comissão competente quanto ao fundo</b> Data de comunicação em sessão	EMPL	18.1.2018	
<b>Parecer emitido por</b> Data de comunicação em sessão	JURI	18.1.2018	
<b>Relator(a) de parecer</b> Data de designação	Kostas Chrysogonos	24.1.2018	
<b>Exame em comissão</b>	15.5.2018	20.6.2018	3.9.2018
<b>Data de aprovação</b>	24.9.2018		
<b>Resultado da votação final</b>	+: -: 0:	20 0 1	
<b>Deputados presentes no momento da votação final</b>	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Jean-Marie Cavada, Rosa Estaràs Ferragut, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka		
<b>Suplentes presentes no momento da votação final</b>	Sergio Gaetano Cofferati, Geoffroy Didier, Pascal Durand, Jytte Guteland, Jiří Maštálka		
<b>Suplentes (art. 200.º, n.º 2) presentes no momento da votação final</b>	Guillaume Balas, John Howarth, Christelle Lechevalier		

## VOTAÇÃO NOMINAL FINAL NA COMISSÃO COMPETENTE QUANTO À MATÉRIA DE FUNDO

20	+
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Christelle Lechevalier
GUE/NGL	Jiří Maštálka
PPE	Geoffroy Didier, Rosa Estaràs Ferragut, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka
S&D	Guillaume Balas, Sergio Gaetano Cofferati, Jytte Guteland, John Howarth, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand

0	-

1	0
ALDE	Jean-Marie Cavada

Legenda dos símbolos:

+ : votos a favor

- : votos contra

0 : abstenções