

2º CICLO DE ESTUDOS
CIÊNCIAS JURÍDICO-CIVILÍSTICAS

A Diretiva 2019/1152 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia

Rita Ilse Pinto de Loureiro Himmel Leite

M

2023



A Diretiva 2019/1152 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia

Rita Ilse Pinto de Loureiro Himmel Leite

Dissertação elaborada sob orientação da Professora Doutora Maria Regina Redinha conducente à obtenção do grau de Mestre em Direito na Área de Especialização em Ciências Jurídico-Civilísticas, no âmbito do projeto de investigação “*The Shape of Law to Come*” do CIJ – Centro de Investigação Jurídica.

Este trabalho foi desenvolvido com o apoio da Fundação para a Ciência e a Tecnologia – UIDB/00443/2020 (Centro de Investigação Jurídica).

Porto, 2023

Resumo

A proteção dos direitos sociais dos trabalhadores tem sido desafiada pela emergência e crescente prevalência de novas formas de emprego, marcadas pela flexibilidade e imprevisibilidade, que têm vindo a transformar o mercado laboral nacional, europeu e mundial. Este cenário desenrola-se numa conjuntura de continuada instrumentalização, pelo Direito da União Europeia, do seu papel social em matéria laboral em favor da promoção da livre circulação e concorrência. A Diretiva 2019/1152 parece, todavia, representar um esforço para atualizar o quadro regulatório em matéria laboral, fortalecendo, nomeadamente, a transparência nas relações laborais, e estabelecendo um conjunto de direitos mínimos para as relações laborais.

Nesta dissertação, propõe-se uma análise da chamada *Diretiva Transparência* e sua transposição para o ordenamento jurídico português, através da Lei n.º 13/2023, conhecida como *Agenda do Trabalho Digno*, que entrou em vigor em maio de 2023.

Partindo de uma breve exposição do Direito da União Europeia em matéria laboral e da contextualização do surgimento da *Diretiva Transparência*, procede-se a uma análise dos seus três aspetos considerados mais relevantes ou inovadores, em articulação com a transposição das suas disposições para o ordenamento jurídico nacional: o contributo para o conceito europeu de trabalhador (através da definição do âmbito de aplicação pessoal), a transparência (ou o dever de informação do empregador) e o estabelecimento de requisitos mínimos das condições de trabalho.

O foco da análise incide sobre o dever de informação do empregador, a questão da “transparência”, que, de dever acessório de prestação, se tem vindo a autonomizar e robustecer. No domínio laboral, a sua autonomização ocorre no contexto de relações laborais crescentemente imprevisíveis, instáveis e efêmeras, ou “líquidas”, procurando solidificar a transparência enquanto forma de garantia da dignidade nas relações laborais.

Conclui-se que a Diretiva 2019/1152 representa um passo significativo, ainda que defeituoso, na promoção de uma agenda social laboral a nível comunitário, reconhecendo que a Diretiva, e o fortalecimento do dever de informação, não resolverá todos os problemas relacionados com a evolução, flexibilização e precarização crescente do mercado de trabalho.

Palavras-chave: transparência, dever de informação do empregador, agenda do trabalho digno

Abstract

The emergence and prevalence of new forms of employment characterized by flexibility and unpredictability have posed challenges to the protection of workers' social rights, transforming labour markets at national, European, and global levels. This situation unfolds within the broader context of European Union Law, which has increasingly prioritized promoting free movement and competition, often at the expense of its social role in labour matters. However, Directive 2019/1152 seems to represent an effort to update the regulatory framework in labour matters by enhancing transparency in labour relations and establishing a set of minimum rights.

This dissertation aims to analyse the *Transparency Directive* and its implementation in the Portuguese legal system through Law No. 13/2023, commonly referred to as *Agenda do Trabalho Digno* (Decent Work Agenda), which became effective in May 2023.

After providing an overview of European Union Labour Law and contextualizing the emergence of the Directive, this dissertation proceeds to examine three key aspects that are considered the most relevant and innovative, in articulation with the transposition of the Directive's provisions into national law: the contribution to the concept of 'worker' in EU law (by defining the personal scope), transparency (including the employer's duty to provide information), and the establishment of minimum working conditions.

The analysis primarily focuses on the employer's duty to provide information, a central aspect of "transparency." This duty, which has evolved from an ancillary duty to a more autonomous and robust obligation, addresses the increasing prevalence of unpredictable, unstable, and ephemeral labour relations, often referred to as "liquid". The aim is to solidify transparency as a means of safeguarding dignity in labour relations.

This dissertation concludes that while Directive 2019/1152 represents a significant step towards promoting a social agenda in labour matters at the EU level, it is not without flaws. It acknowledges that the Directive and the strengthened duty to inform will not resolve all the problems associated with the evolving nature of the labour market, including its increasing flexibilization and precarity.

Keywords: transparency, employer's duty to provide information, decent work agenda

Lista de Abreviaturas

ACT - Autoridade das Condições do Trabalho

CC – Código Civil

CES/ETUC - Confederação Europeia de Sindicatos

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

EM – Estado(s)-Membro(s) da União Europeia

IRCT - Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho

LCCG – Lei das Cláusulas Contratuais Gerais

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PEDS – Pilar Europeus dos Direitos Sociais

REFIT – *Regulatory Fitness and Performance Programme* ou Programa para a Adequação e a Eficácia da Regulamentação

TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

UE – União Europeia

Sumário

Introdução.....	5
1. O Direito Laboral Europeu.....	6
1.1 A instrumentalização do papel social da U.E.	6
1.2 A primazia das diretivas no direito laboral europeu.....	8
1.3 O papel do Tribunal de Justiça	9
2. A Diretiva 2019/1152.....	12
3. Análise do clausulado da Diretiva e sua transposição.....	16
3.1. O âmbito de aplicação pessoal.....	17
3.2. Transparência: o dever de informação do empregador	24
a) Elementos.....	29
b) Forma	35
c) Prazos e meios de informação.....	36
d) Alteração da relação de trabalho	37
e) Informação complementar para trabalhadores expatriados	38
3.3. Requisitos mínimos relativos às condições de trabalho	39
a) Duração máxima do período experimental	40
b) Emprego em paralelo	42
c) Previsibilidade mínima do trabalho	44
d) Medidas complementares aplicáveis a contratos de trabalho ocasional	45
e) Transição para outra forma de emprego	46
f) Outros elementos	48
3.4. Garantias de eficácia: disposições horizontais	49
Conclusões	52
Referências	56

Introdução

As chamadas *novas formas* de emprego, e a evolução do mercado de trabalho no sentido de uma crescente fluidez, instabilidade, imprevisibilidade e precariedade, geram desafios significativos para o Direito do Trabalho, criando pressão, desde logo, a nível europeu, para o desenvolvimento de um quadro regulatório que proteja os direitos os seus trabalhadores, nesta conjuntura. Esta pressão é exercida sobre o pano de fundo de uma atuação legislativa da União Europeia em matéria laboral pautada por uma instrumentalização da política social relativamente à livre circulação e concorrência.

A Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, é, contudo, um exemplo do esforço da UE para atualizar o seu quadro regulatório e proteger os trabalhadores nas novas formas de emprego. Procura fazê-lo ancorada no reforço do dever de informação do empregador, razão pela qual é conhecida, no contexto português, como *Diretiva Transparência*, ainda que vá muito para além da questão da transparência.

No plano nacional, a Diretiva foi transposta no contexto da reforma legislativa denominada *Agenda do Trabalho Digno*¹, correspondente à Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que entrou em vigor a 1 de maio de 2023, que também procedeu à transposição da Diretiva 2019/1158, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, a par de uma série de outras modificações efetuadas ao Código do Trabalho e legislação conexa.

Na presente dissertação, propõe-se uma análise da Diretiva 2019/1152 e sua transposição para o ordenamento jurídico português. Inicia-se com uma incursão pelo Direito da União Europeia em matéria laboral, considerando a instrumentalização das questões sociais face ao mercado livre e o papel do Tribunal de Justiça (TJUE). Segue-se, uma contextualização do surgimento da *Diretiva Transparência*. Na terceira parte, desenvolve-se uma análise de três aspetos do quadro jurídico-normativo europeu e nacional no que toca ao clausulado da Diretiva 2019/115: o âmbito de aplicação pessoal, o dever de informação e os requisitos mínimos relativos às condições de trabalho. Assume-se um especial enfoque da relevância crescente do dever de informação, na atual conjuntura de um mercado de trabalho

¹ A denominação desta reforma legislativa remete para o conceito indeterminado de “trabalho digno”, ou “*decent work*”, utilizado pela OIT, no contexto dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, ainda com um conteúdo diverso do que preenche as alterações normativas no ordenamento português.

“na modernidade líquida”², concluindo com uma apreciação do seu papel no contexto da promoção da dignidade nas relações laborais.

1. O Direito Laboral Europeu

A União Europeia, enquanto instituição supranacional, com os seus antecedentes nas Comunidades Europeias, nasceu com o objetivo primordial de promover a integração económica, através da construção de um mercado comum, “mas, lenta e gradualmente, aquela vem adquirindo dimensão social [...] e mesmo política”³. No plano do Direito do Trabalho, a influência “assinalável”⁴ da mesma pode ser identificada em duas vertentes: no quadro das liberdades económicas e no quadro dos direitos sociais, sendo que “as liberdades económicas continuam a gozar de uma certa superioridade relativamente aos direitos sociais fundamentais”⁵. Ainda assim, o Tratado de Lisboa desempenhou um papel central a este respeito, em especial a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia⁶, com valor de Tratado, que estabelece um elenco de direitos fundamentais dos trabalhadores, modificando a “situação, geralmente reconhecida, de défice de direitos laborais fundamentais da União Europeia”⁷.

1.1 A instrumentalização do papel social da U.E.

Em matéria social, o direito laboral europeu é moldado sobretudo pela prossecução de objetivos essencialmente focados na promoção da livre circulação no mercado comum e da eliminação de distorções à concorrência. O papel social da U.E. surge “como fundamento de ações complementares ou supletivas relativamente aos efeitos sociais positivos que se esperavam do funcionamento do mercado comum europeu”⁸. Esta instrumentalização face às preocupações de mercado reflete-se, nomeadamente, no papel predominante que as diretivas têm vindo a assumir enquanto instrumento legislativo de preferência em matéria laboral, em comparação com os regulamentos. O acervo normativo comunitário em matéria laboral é

² ZYGMUNT BAUMAN, *Liquid Modernity*, Polity Press, Cambridge, 2000.

³ JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, 2ª ed., Almedina, Coimbra, 2018, p. 41.

⁴ MILENA SILVA ROUXINOL, “As fontes de regulação em Direito do Trabalho” in AMADO, João Leal, *et al.*, *Direito do Trabalho — Relação Individual*, 2019, Almedina, Coimbra, p. 39.

⁵ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *O conceito de trabalhador no direito social comunitário*. GestLegal, Coimbra, 2019, p. 18.

⁶ Quanto aos direitos com incidência laboral incluídos na Carta destacamos os artigos, 23.º, 31.º, 33.º e 34.º.

⁷ A nível laboral, reconhece “desde a liberdade de trabalho à igualdade de género, desde o direito à informação e consulta na empresa ao direito de negociação coletiva, passando pelo direito à greve, desde o direito de acesso a serviços de emprego ao direito a condições de trabalho justas e dignas (...), culminando na proteção contra despedimentos sem justa causa” em AMADO, JOÃO LEAL, *Contrato...*, *ob. cit.*, 41.

⁸ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 19ª ed., Almedina, Coimbra, p. 85.

qualificado por MONTEIRO FERNANDES como sendo “notoriamente modesto”, focando-se as diretivas e regulamentos principalmente na promoção da livre circulação de trabalhadores, “e um pequeno número de *directivas* sobre aspetos específicos do regime das *relações individuais de trabalho*”⁹. A primazia do princípio da livre circulação de trabalhadores guiou os regulamentos pouco após a celebração do Tratado de Roma, e a legislação laboral europeia, “que só tardiamente começou a ser produzida, visou sobretudo a harmonização normativa, condição de fluidez da concorrência”¹⁰.

Desde as “directivas reestruturação”, a partir dos anos 70, “tendo como pano de fundo uma postura geral de abstenção normativa da Comunidade em matéria laboral”, passando por várias diretivas no contexto do arranque da tendência da “igualdade de género como *mainstreaming*”, nas décadas de 70 e 80, e com exceções pontuais, no seguimento do Acto Único Europeu, o contributo em matéria juslaboral da União manteve-se modesto a pontual, marcado por “longos e complexos processos de negociação, em que se salientava a relutância de alguns Estados membros perante a criação de regimes uniformes ou comuns nesse domínio”¹¹. A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores de 1989, e o seu programa anexo, terão algum efeito no sentido da “reanimação dos temas sociais na regulamentação comunitária”¹², nomeadamente a Diretiva 91/533 de 18/10/91 relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho (conhecida como Diretiva Declaração Escrita), entre outras, relativas a temas como o combate ao assédio e a organização do tempo de trabalho. Com o Tratado de Maastricht dá-se uma alteração profunda no sentido do “desenvolvimento da dimensão social da construção europeia”, com “ideias fundamentais” que se encontram nos tratados atualmente em vigor ¹³, abrindo uma época marcada por “uma dinâmica sem precedentes”¹⁴ em matéria de produção de diretivas laborais. O TFUE “confere uma acentuação nova – já não estritamente instrumental – à ação comunitária no domínio social” com duas

⁹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, *ob. cit.*, p. 92.

¹⁰ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 85.

¹¹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 93.

¹² ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 93.

¹³ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 86.

¹⁴ Nomeadamente, diretivas sobre licença parental, trabalho a tempo parcial, trabalho a termo, trabalho temporário, proteção de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, dos jovens, destacamento de trabalhadores, entre outros, *cfr.*, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 94.

concretizações: o alargamento das competências comunitárias em matéria social e a generalização do método da maioria qualificada integrada no processo legislativo ordinário¹⁵.

1.2 A primazia das diretivas no direito laboral europeu

O contributo do Direito derivado da União Europeia em matéria juslaboral tem sido feito, logo, essencialmente, através de diretivas. De forma a realizar os objetivos da política social previstos no art. 151.º, o TFUE confere à União Europeia o papel de apoiar e complementar os Estados-Membros, em vários domínios, incluindo as “condições de trabalho” (n.º 1 alínea *b*)), podendo, nomeadamente, o Parlamento e o Conselho adotar “por meio de diretivas, prescrições mínimas progressivamente aplicáveis, tendo em conta as condições e regulamentações técnicas existentes em cada um dos Estados-Membros” (n.º 2 alínea *b*))¹⁶, através de processo legislativo ordinário, após consulta ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões. O que significa, como nota MONTEIRO FERNANDES¹⁷, que a atuação da U.E. em matéria de política social é marcada por uma tripla limitação: apenas pode incidir sobre “prescrições mínimas progressivamente aplicáveis”, depende de unanimidade nas matérias mais importantes e sensíveis¹⁸, e não podem incidir sobre as remunerações (n.º 5).

São fontes vinculativas de Direito comunitário secundário os pelos regulamentos, as diretivas e as decisões, sendo as fontes não vinculativas (a chamada *soft law*) as recomendações e os pareceres (art. 288.º do TFUE). A este respeito importa notar que os regulamentos, tendo carácter geral, são obrigatórios e diretamente aplicáveis nos Estados-membros. Trata-se de “uma verdadeira “lei europeia””¹⁹, dirigida não só às autoridades dos Estados-Membros como aos próprios cidadãos. Já as diretivas, definem um “resultado a alcançar”, tendo uma natureza “vinculante para os Estados: cria-lhes a obrigação de concretizarem, ou porem em prática, pelos meios adequados, a orientação definida”²⁰ através da transposição para o ordenamento interno, cabendo aos Estados escolher estes meios. Como notam tanto MONTEIRO FERNANDES como MILENA ROUXINOL, apesar de, ao contrário dos regulamentos, as diretivas não gozarem de aplicabilidade geral e direta nos Estados-Membros, “algumas diretivas assumem uma forma fortemente *regulamentadora*, apresentando regras detalhadas, aptas a produzir

¹⁵ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 87.

¹⁶ Devendo evitar medidas contrárias “à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas”.

¹⁷ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 87.

¹⁸ Segurança social e proteção social dos trabalhadores (n.º 1 c), proteção em caso de rescisão do contrato de trabalho (d)), representação e defesa coletiva dos interesses dos trabalhadores e entidades patronais (f)), condições de emprego dos nacionais de países terceiros (g)).

¹⁹ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 90.

²⁰ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 90.

efeito imediato”²¹, sendo “tão pormenorizadas que quase não deixam espaço para particularização por diplomas próprios de cada Estado”²², principalmente, quando aliadas ao papel interpretativo do Tribunal de Justiça da União Europeia, seguindo o princípio da interpretação conforme.

No âmbito do Direito do Trabalho, como mencionado supra, temos assistido a uma primazia dada às diretivas face aos regulamentos. Uma pesquisa no portal de acesso em linha à legislação da UE *EUR-Lex*, pelos atos jurídicos sob o código de repertório “livre circulação dos trabalhadores e política social”²³, realizada a 30 de março de 2023, dá conta da existência de 127 regulamentos, desde 1958 (74 dos quais ainda em vigor)²⁴ e 135 diretivas, desde 1959 (79 das quais ainda em vigor)²⁵. Comparando, a título exemplificativo, com os resultados relativos aos atos sobre “união aduaneira e livre circulação das mercadorias”²⁶, a diferença é notória: 38 diretivas e 4.378 regulamentos.

1.3 O papel do Tribunal de Justiça

A ação normativa da União Europeia tem vindo a ser complementada, e mesmo sustentada, pela atuação do Tribunal de Justiça da União Europeia, cuja jurisprudência tem tido um papel central em matéria juslaboral. De forma geral, cabe ao TJUE garantir o respeito do Direito na interpretação e aplicação dos Tratados (art. 19.º n.º 1 TUE), sendo, para tal, dotado de “uma competência muito vasta”, nomeadamente através do reenvio prejudicial (art. 267.º do TFUE)²⁷, que constitui a base principal de desenvolvimento da jurisprudência do TJUE²⁸. Um dos aspetos no direito laboral comunitário relativamente aos quais a atuação do TJUE tem tido mais impacto compreende o aprofundamento, esclarecimento e atualização, através da sua

²¹ MILENA SILVA ROUXINOL, “As fontes ...”, *cit.*, p. 40.

²² ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 90.

²³ Código do repertório «05 Livre circulação dos trabalhadores e política social», excluindo o sub-código «05.07 Estatísticas», e limitando aos atos de base e excluindo as retificações.

²⁴ O regulamento mais recente sobre esta matéria, à data da pesquisa (30/03/2023), é o Regulamento (UE) 2021/1057 do Parlamento Europeu e do Conselho de 24 de junho de 2021 que cria o Fundo Social Europeu Mais (FSE+) e que revoga o Regulamento (UE) n.º 1296/2013, sendo o mais antigo ainda em vigor o Regulamento (CEE) n.º 1408/71 do Conselho, de 14 de Junho de 1971, relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados e aos membros da sua família que se deslocam no interior da Comunidade.

²⁵ A diretiva mais recente sobre esta matéria, à data da pesquisa (30/03/2023), é a Diretiva (UE) 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de novembro de 2022 relativa à melhoria do equilíbrio de género nos cargos dirigentes de empresas cotadas e a outras medidas conexas, e a mais antiga ainda em vigor é a *Directive on freedom to take skilled employment in the field of nuclear energy* de 09/07/1962 (não disponível em português).

²⁶ Código do repertório «02 União aduaneira e livre circulação das mercadorias», excluindo o sub-código «02.07 Estatísticas».

²⁷ ANA MARIA GUERRA MARTINS, *Manual de Direito da União Europeia*. 2ª ed., Almedina, Coimbra, 2017, pp. 424-425.

²⁸ ANA MARIA GUERRA MARTINS, *ob. cit.*, p. 570.

jurisprudência da interpretação do conceito de “trabalhador”²⁹. Resumidamente, podemos afirmar que, apesar de não ter sido adotado um conceito unívoco autónomo de trabalhador³⁰, quando a aplicação feita pelos EM é suscetível de pôr em causa os objetivos das normas europeias, privando-as da sua eficácia, tem o TJUE argumentado a favor de uma definição autónoma, que se sobrepõe às interpretações diversificadas dos ordenamentos jurídicos nacionais.

O desenvolvimento jurisprudencial do conceito de trabalhador iniciou-se com a interpretação do artigo 45.º do TFUE sobre a liberdade de circulação de trabalhadores³¹, mas tem sido alargado a outros âmbitos do Direito da União Europeia, e ocorre tanto relativamente a diretivas que remetem expressamente para as legislações nacionais dos EM nesta interpretação³², como a diretivas que não fazem qualquer remissão deste tipo, relativamente às quais o TJUE tem ido “mais longe”³³, na definição do âmbito deste conceito. A jurisprudência europeia³⁴ tem vindo a defender que esta qualificação se deve basear em critérios objetivos, tendo considerado que “característica essencial da relação de trabalho é a circunstância de uma pessoa realizar, durante certo tempo, em benefício de outra e sob a sua direção, prestações em contrapartida das quais recebe uma remuneração”³⁵. Estando reunidas estas condições, tem o Direito da União considerado que se aplica a qualificação de trabalhador, independentemente da existência ou não de um contrato de trabalho, ou da qualificação ou denominação atribuída à relação em causa, seja pelas partes, seja pelo próprio ordenamento jurídico do Estado.

²⁹ Para uma reflexão sobre a discussão centenária sobre o conceito de “trabalhador”, a questão da dependência e uma proposta de categorização intermédia consultar, GUY DAVIDOV, “Who is a Worker?”, *Industrial Law Journal*, Vol. 34, 2005, <https://ssrn.com/abstract=783465>.

³⁰ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *O conceito..., cit.*, p. 15.

³¹ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *ob. cit.*, p. 17.

³² Como é o caso da diretiva em causa neste acórdão, a Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário.

³³ ZACHARY KILHOFFER; WILLEM PIETER DE GROEN; KAROLIEN LENAERTS; INE SMITS; HARALD HAUBEN; WILLEM WAEYAERT; ELISA GIACUMACATOS; JEAN-PHILIPPE LHERNOULD; SOPHIE ROBIN-OLIVIER, *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers*, Comissão Europeia, 2020, p. 132.

³⁴ Referimos, a este respeito, a influência dos seguintes acórdãos: Acórdão do Tribunal de 3 de julho de 1986, *Deborah Lawrie-Blum contra Land Baden-Württemberg*. Processo 66/85; Acórdão de 4 de dezembro de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, Processo C-413/13; Acórdão de 9 de julho de 2015, *Ender Balkaya contra Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, Processo C-229/14; Acórdão de 11 de novembro de 2010, *Dita Danosa contra LKB Lízings SAI*, Processo C-232/09 e Acórdão do Tribunal de Justiça de 17 de novembro de 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH contra Ruhrlandklinik gGmbH*. Processo C-216/15.

³⁵ Importa lembrar que o art. 157.º n.º2 do TFUE oferece uma definição de remuneração: “o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último”, não sendo relevante o montante da mesma, cfr., FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *ob. cit.*, p. 71.

Entende-se que existem dois elementos essenciais que devem filtrar os conceitos jurídicos aplicados pelos Estados-Membros, quando emanados de legislação comunitária: os objetivos do ato em questão, cujo efeito útil³⁶ deve ser preservado, e o respeito pelos princípios gerais da União Europeia, só podendo haver exclusão de trabalhadores da proteção conferida pelas normas comunitárias por razões objetivas, de forma que a eventual exclusão não seja arbitrária³⁷. A interpretação feita dos conceitos incluídos nas diretivas não pode, pois, prejudicar o seu efeito útil ao “pôr em risco a concretização desses objetivos [...], restringindo em termos excessivos e injustificados o seu âmbito de aplicação”³⁸. O argumento da preservação do efeito útil, entendido como a “necessidade de determinar o sentido das normas comunitárias que melhor garanta a realização dos interesses que prosseguem” é utilizado consistentemente pelo TJUE para justificar a definição autónoma de conceitos, “cerceando assim a discricionariedade do legislador nacional”³⁹. O Tribunal de Justiça tem sido “leniente” na interpretação de diretivas com claros objetivos sociais, “apoiando-se principalmente no princípio de eficácia do direito comunitário (*effet utile*)”⁴⁰. Quanto à eventual dissonância relativamente aos conceitos adotados pelos direitos nacionais dos Estados-Membros, tem vindo a reiterar, consistentemente, que, na aplicação do direito comunitário, “o conceito de trabalhador deve ser definido de acordo com os padrões e os objetivos do direito comunitário, e, portanto, em termos autónomos relativamente aos direitos nacionais”⁴¹. A questão do conceito jurisprudencial comunitário de trabalhador tem particular relevância no contexto da Diretiva 2019/1152, uma vez que, a par da Diretiva 2019/1158 procura colmatar a lacuna existente quanto à definição de um conceito de trabalhador assente na jurisprudência⁴², ainda que de forma menos forte do que a contida na proposta da Comissão.

³⁶ O dever dos EM assegurarem, na transposição de diretivas, o efeito útil do direito comunitário. decorre, aliás, princípio de cooperação leal consagrado no artigo 4.º, n.º 3, do TUE.

³⁷ §36 das Conclusões do Advogado Geral no Processo *Betriebsrat der Ruhrlandklinik/Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, 17 de novembro de 2016, Processo Processo C-216/15.

³⁸ §36 do Acórdão *Betriebsrat der Ruhrlandklinik/Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, 17 de novembro de 2016, Processo Processo C-216/15.

³⁹ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *ob. cit.*, 42.

⁴⁰ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, “The tale of transparent and predictable working conditions intertwined with work-life balance: assessing the impact of the new social policy directives on decent working conditions and social protection”, *European Journal of Social Security*. 22:4, pp. 3-4.

⁴¹ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *ob. cit.*, p. 18.

⁴² No Considerando 8 pode ler-se: “O abuso do estatuto de trabalhador independente, tal como é definido no direito nacional, tanto à escala nacional como em situações transfronteiriças, constitui uma forma de trabalho falsamente declarado que está frequentemente associada ao trabalho não declarado. Verifica-se uma situação de falso trabalho independente quando uma pessoa preenche as condições típicas de uma relação de trabalho, mas está declarada como trabalhador independente, a fim de evitar o cumprimento de certas obrigações legais ou fiscais. Essas pessoas deverão ser abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. A determinação da existência de uma relação

Quanto ao dever de informação, o TJUE teve também um papel relevante, ao permitir à Diretiva 91/533/CEE, através do Acórdão *Kampelmann*⁴³, sair do esquecimento, uma vez que as suas disposições foram consideradas inócuas à data da sua entrada em vigor⁴⁴. O acórdão versa sobre o valor probatório das informações prestadas em cumprimento dos deveres de informação do empregador previstos na *Diretiva Declaração Escrita*, e, nele, o TJUE considera que a comunicação escrita entregue ao trabalhador “tem uma presunção de verdade comparável à que teria, na ordem jurídica interna, um documento equivalente elaborado pela entidade patronal e comunicado ao trabalhador”, podendo, contudo, a entidade empregadora fazer prova em contrário. Para além disso, no acórdão, o Tribunal estabelece que, a transposição da disposição que prevê o dever de informar o trabalhador sobre a caracterização ou a descrição sumárias do trabalho não se possa cingir “unicamente à denominação da sua actividade”⁴⁵.

2. A Diretiva 2019/1152

Em 1990, é publicada a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, cujo §9 prevê que “[a]s condições de trabalho de todos os assalariados da Comunidade Europeia devem estar definidas na legislação, numa convenção coletiva, ou num contrato de trabalho, de acordo com as regras próprias de cada país”, e, em cumprimento desta mesma carta, a 14 de outubro de 1991, é adotada a Diretiva 91/533/CEE do Conselho relativa

de trabalho deve basear-se nos factos relativos à prestação efetiva de trabalho e não no modo como as partes descrevem a relação”. Remete-se para a análise do âmbito de aplicação pessoal da Diretiva.

⁴³ Acórdão do Tribunal (Quinta Secção) de 4 de Dezembro de 1997. Helmut Kampelmann e o. contra Landschaftsverband Westfalen-Lippe (C-253/96 a C-256/96), Stadtwerke Witten GmbH contra Andreas Schade (C-257/96) e Klaus Haseley contra Stadtwerke Altena GmbH (C-258/96).

⁴⁴ JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho, I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 483-484.

⁴⁵ Também este acórdão traduz uma das atuações que o TJUE tem vindo a adotar de forma reforçar o conteúdo legislativo das diretivas: o entendimento jurisprudencial de que têm aplicabilidade direta, ou efeito direto vertical, as normas das diretivas que sejam suficientemente claras, completas, precisas e incondicionais, caso não tenham sido transpostas pelo Estado-membro, ou caso o tenham sido de forma incorreta. Neste caso, considerou que “[o] artigo 2.º, n.º 2, alínea c), da Directiva 91/533 pode ser invocado directamente nos órgãos jurisdicionais nacionais pelos particulares contra o Estado e qualquer outro organismo ou entidade submetidos à autoridade ou ao controlo do Estado ou que disponham de poderes especiais que ultrapassem os que resultam das normas aplicáveis nas relações entre particulares, seja quando o Estado se absteve de transpor nos prazos prescritos a directiva para direito nacional, seja quando fez uma transposição incorrecta.”.

à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho⁴⁶ (conhecida como *Diretiva Declaração Escrita*)⁴⁷.

A Diretiva 2019/1152 surge, como resposta à obsolescência da Diretiva 91/533/CEE⁴⁸. Ao tempo da proposta da Comissão, a mesma indicava que se estimava que a *Diretiva Declaração Escrita* excluía 2 a 3 milhões de trabalhadores do seu âmbito de aplicação. A avaliação feita entre abril de 2015 e fevereiro de 2016 pelo Programa para a Adequação e a Eficácia da Regulamentação da Comissão (REFIT) à Diretiva 91/533 em 2017⁴⁹, que instigou o processo de substituição da mesma, apesar de uma “conclusão geral positiva”⁵⁰, apontava para falhas significativas face às mudanças no mundo do trabalho, sustentando a necessidade da sua alteração ou revogação, principalmente, devido à exclusão de determinadas categorias de trabalho, e, por conseguinte, trabalhadores, considerada a “questão mais premente”⁵¹.

Como nota GEORGIU, a “notícia de que a União Europeia [...] tinha aprovado legislação no domínio social, após 20 anos de inatividade, rapidamente circulou pela Internet, despertando entusiasmo sobre os desenvolvimentos europeus”. No decurso de 26 anos, o mercado de trabalho sofrera alterações profundas, sobretudo no sentido de uma maior flexibilização das relações laborais. A Diretiva 91/533 adequava-se “a uma época diferente, quando a maioria dos trabalhadores satisfazia o paradigma arquetípico de um trabalhador que trabalha sob um regime contrato de trabalho sem termo, para um empregador, ao longo da sua vida”⁵². O facto de a Comissão, através desta nova diretiva, ter criado “efetivamente um novo

⁴⁶ VOLODYMYR BOZHKO; INNA KULCHII; VOLODYMYR ZADOROZHNYI, “Comparative legal analysis of the Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union with the current labour law of all its Member States”, *SHS Web of Conferences* 85, 2020, p. 2.

⁴⁷ A *Diretiva Declaração Escrita* já denotava uma “certa tensão entre a finalidade económica e a finalidade social”, conseguindo uma harmonização parcial ao permitir aos Estados-membros introduzir disposições mais favoráveis, o que é habitual nas diretivas que versam sobre matéria social, mas beneficiando, ainda assim, o funcionamento do mercado comum ao combater o trabalho não transparente, cfr., JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito...*, cit., 481.

⁴⁸ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, “Workers’ rights in the gig economy: is the new EU Directive on transparent and predictable working conditions in the EU really a boost?”, *EU Law Analysis*, 24.04.2019.

⁴⁹ COMISSÃO EUROPEIA, Staff Working Document REFIT Evaluation of the ‘Written Statement Directive’ (Directive 91/533/EEC). 26.4.2017. C (2017) 2611 final.

⁵⁰ VOLODYMYR BOZHKO; INNA KULCHII; VOLODYMYR ZADOROZHNYI, “Comparative...”, cit., p. 2.

⁵¹ Para além da questão do âmbito de aplicação pessoal, a perda de eficácia da diretiva, de acordo com o REFIT, devia-se a três razões principais: o prazo de dois meses para comunicar informação não permitia a necessária transparência para evitar abusos; a ineficácia do mecanismo de aplicação devido à ausência de meios de reparação ou sanções; e a insuficiência do elenco de informações necessárias, nomeadamente relativamente ao tempo de trabalho, cfr., DESPOINA GEORGIU, “The New EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the Context of New Forms of Employment.” *European Journal of Industrial Relations*, Janeiro de 2022, p. 2.

⁵² DESPOINA GEORGIU, “The New ..”, cit., p. 2.

instrumento jurídico no, há muito esquecido, domínio do emprego” tem sido aplaudido como indicador de que “a política social está de novo na ordem do dia”⁵³.

A Diretiva 2019/1152 surge, neste contexto, como uma das primeiras iniciativas saídas do Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁵⁴, juntamente com a Diretiva 2019/1158 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores⁵⁵. Ambas se inserem no quadro mais geral da *Agenda do Trabalho Digno* da Organização Mundial do Trabalho, e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU⁵⁶. Após um período marcado pelo *slogan* da “flexissegurança”⁵⁷ – um conceito aparentemente “apelativo”, uma vez que conciliava dois elementos opostos, mas que se “manteve, essencialmente, um *slogan* político que resultou em mais flexibilidade, mas pouca segurança”, tendo os objetivos sociais da UE sido abandonados com a recessão de 2008⁵⁸, “[g]raças aos vinte princípios-chave do Pilar Europeus dos Direitos Sociais, a qualidade do emprego voltou ao espaço público”⁵⁹. O PEDS, enquanto declaração política, tem essencialmente um “valor simbólico”, é um instrumento de *soft law*, o que não impede o seu potencial “para se tornar um catalisador para o Tribunal de Justiça” na interpretação da Diretiva 2019/1152⁶⁰.

Em 2016, um quarto de todos os contratos de trabalho tinha por objeto relações laborais atípicas, sendo que metade dos postos de trabalho criados nos dez anos anteriores eram de natureza não convencional (trabalho a tempo parcial e trabalho temporário)⁶¹. Esta flexibilização⁶², embora tenha, segundo a exposição de motivos da Comissão, contribuído para

⁵³ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, “Workers’ rights...”, *cit.*

⁵⁴ O Pilar Europeu dos Direitos Sociais (PEDS) foi proclamado pela Comissão Europeia, Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia em 2017. Trata-se de uma declaração política, dividida em três capítulos e 20 princípios. O documento “tem como objetivos servir de orientação para atingir resultados eficazes em matéria social e de emprego que permitam dar resposta aos desafios atuais e futuros e satisfazer as necessidades essenciais da população, no sentido de garantir uma melhor adoção e aplicação dos direitos sociais” (Considerando 12 do PEDS). A Diretiva 2019/1152 encaixa-se no capítulo II (Condições de trabalho justas), sendo particularmente relevantes os princípios 5 e 7, como referido nos considerandos da mesma. Para além destes dois princípios mais relevantes, a Diretiva complementa ainda os princípios 1, 2 e 8, *cfr.*, Proposta de Diretiva COM(2017) 797 final).

⁵⁵ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, “The tale of transparent and predictable working conditions intertwined with work-life balance: assessing the impact of the new social policy directives on decent working conditions and social protection”, *European journal of social security*, 22:4. pp. 421-433, 2020.

⁵⁶ *Cfr.* BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, “The tale...”, *cit.*

⁵⁷ *Cfr.* BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, “Workers’ rights...”, *cit.*; DESPOINA GEORGIU. *ob. cit.*, p. 15.

⁵⁸ PATRICIA VENDRAMIN; AGNÈS PARENT-THIRION, “Redefining Working Conditions in Europe”, *International Development Policy | Revue internationale de politique de développement*, 11, 2019, pt. 9.

⁵⁹ PATRICIA VENDRAMIN; AGNÈS PARENT-THIRION, “Redefining Working Conditions...”, *cit.*, pt 61.

⁶⁰ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, “Workers’ rights...”, *cit.*

⁶¹ De acordo com a exposição de motivos da Proposta da Comissão.

⁶² A flexibilização das relações de trabalho desdobra-se em várias dimensões: flexibilidade nas formas contratuais de prestação do trabalho; no tempo de trabalho; das remunerações e na organização do trabalho, *cfr.*, FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *ob. cit.*, pp. 204-205.

a criação de emprego, traduziu-se, também, numa maior precarização das relações de trabalho, relativamente às quais os quadros jurídicos em vigor seriam inadequados, sendo estas novas formas de emprego marcadas por uma menor previsibilidade (Considerando 4). Face ao crescimento de formas atípicas e precárias⁶³ de emprego, os diversos Estados-Membro foram dando resposta a esta nova realidade, “resultando num quadro normativo cada vez mais diversificado em toda a UE”, diversidade esta que, de acordo com a Comissão, comporta dificuldades ao nível da concorrência, para empregadores e Estados, criando um desafio de conciliar “mercados de trabalho inovadores e dinâmicos” com “uma proteção básica a todos os trabalhadores e ganhos de produtividade a mais longo prazo para os empregadores”⁶⁴. A necessidade de harmonização decorre dos riscos de “fortalecimento das práticas de *dumping* social e a criação de mercados a dois níveis”⁶⁵, os riscos de um “nivelamento por baixo nas normas aplicáveis às novas formas de trabalho”⁶⁶.

O processo começou pelas mãos da Comissão Europeia, no exercício do seu direito de iniciativa. Após duas fases de consulta dos parceiros sociais europeus (sindicatos e organizações de empregadores), em 2017, ao abrigo do artigo 154.º do TFUE, sobre uma possível revisão da Diretiva 91/533/CEE, no âmbito do PEDS (Considerandos 6 e 7), tendo os parceiros consultados manifestado “posições heterogêneas”⁶⁷ e optado por não encetar negociações, a Comissão avançou para a elaboração da proposta de diretiva, (art. 153.º, números 1, alínea *b*), e 2, alínea *b*), do TFUE), adotada a 21 de dezembro de 2017.

No Conselho da União Europeia, colegislador juntamente com o Parlamento Europeu, inicia-se, então, um período de quase um ano e meio de discussões. Como nota

⁶³ Apesar de a noção de precariedade laboral ser um produto da retórica sindical, “[n]a neutralidade da sua pré-compreensão, a precariedade surge-nos em oposição à estabilidade ou segurança no emprego —manifestação tópica do princípio da segurança jurídica”, *cfr.*, MARIA REGINA GOMES REDINHA, *Relações Atípicas de Emprego (A Cautionary Tale)*. Porto: Universidade do Porto, 2019, p. 32. Segurança esta, que, no ordenamento português, se concretiza no art. 53º da CRP.

⁶⁴ COM (2017) 797 final.

⁶⁵ DESPOINA GEORGIU. *ob. cit.*, p. 3.

⁶⁶ SWD (2017) 478 final, p. 30.

⁶⁷ Os sindicatos assumiram uma posição favorável à clarificação e alargamento do âmbito de aplicação pessoal da diretiva, assim como a inclusão dos trabalhadores independentes, concordando com a lista do pacote de informação proposta e defendendo novos aditamentos, nomeadamente que as “declarações escritas sejam facultadas antes do início do trabalho ou imediatamente no momento da assinatura do contrato”, e declarando-se “veementemente a favor de novos direitos mínimos”, solicitando ainda um alargamento dos direitos previstos, incluindo a “proibição total de modalidades contratuais que não garantam aos trabalhadores um mínimo de horas pagas e o direito a uma remuneração adequada”. Já as organizações de empregadores “opuseram-se ao alargamento do âmbito de aplicação da diretiva e à inserção de uma definição de trabalhador, alegando preocupações relacionadas com a flexibilidade para as empresas e a potencial criação de emprego, bem como com a subsidiariedade”. Quase todas se opuseram à introdução de novos direitos mínimos na diretiva, *cfr.*, COM(2017) 797 final.

BEDNAROWICZ, “alguns Estados-Membros estavam longe de estar satisfeitos com a nova proposta”, e foi durante a passagem pelo Conselho que a proposta sofreu modificações profundas, em particular, o Conselho “minou a sua mais ambiciosa *provisio*, relativa à introdução de uma definição de trabalhador da União”⁶⁸. O texto final da Diretiva 2019/1152 foi assinado pelo Parlamento e pelo Conselho a 20/06 e publicado a 11/07/2019.

3. Análise do clausulado da Diretiva e sua transposição

A presente secção debruça-se sobre as principais normas da diretiva e sua transposição para o ordenamento jurídico nacional. A Diretiva 2019/1152 está subdividida em cinco capítulos: Disposições Gerais, Informações sobre a relação de trabalho, Requisitos mínimos relativos às condições de trabalho, Disposições Horizontais e Disposições Finais. Os seus 26 artigos são encabeçados por uma extensa lista de 52 considerandos, que não têm força jurídica nem criam obrigações legais, auxiliando apenas na interpretação e orientação das normas da diretiva, já de si destinadas a providenciar orientações para os Estados-Membros⁶⁹. Mas é também nos considerandos onde, não raras vezes, se encontram os elementos mais interessantes do ponto de vista normativo.

A análise ramifica-se em três aspetos: o âmbito de aplicação pessoal, isto é, as novidades trazidas pela Diretiva relativamente ao conceito comunitário de trabalhador; o dever de informação do empregador, ou a questão da transparência; e os requisitos mínimos relativos às condições de trabalho. Através da análise das disposições horizontais da Diretiva, serão abordadas as garantias de eficácia criadas pela mesma, e a sua transposição para o Direito nacional. Como referido na introdução deste trabalho, a análise terá um particular enfoque sobre a questão da transparência, percorrendo, contudo, também, as principais novidades trazidas por esta *manta de retalhos*.

Para o plano nacional, as disposições da Diretiva foram transpostas pela Lei n.º 13/20123, decorrente da reforma conhecida como *Agenda do Trabalho Digno*. As alterações

⁶⁸ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, “Workers’ rights...”, *cit.*

⁶⁹ *Cfr.* ILARIA ANGELA AMANTEA; LUIGI DI CARO; LLIO HUMPHREYS; ROHAN NANDA; EMILIO SULIS, “Modelling Norm Types and their Inter-relationships in EU Directives”, *Proceedings of the Third Workshop on Automated Semantic Analysis of Information in Legal Text* (ASAIL 2019), Montreal, QC, Canada, 21/06/2019. Segundo os autores, existem diferentes posições na doutrina quanto à relação entre os considerandos (*recitals*) e as disposições normativas: os considerandos não têm efeito; os considerandos são dominantes em relação às disposições normativas; os considerandos ocupam uma posição de igualdade em relação às disposições normativas; os considerandos ocupam uma posição subordinada em relação às disposições normativas.

trazidas por esta reforma, são múltiplas e dispersas⁷⁰, indo para além da transposição da *Diretiva Transparência*, e da Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

3.1. O âmbito de aplicação pessoal

A questão do conceito de trabalhador é apontada como uma importante inovação trazida por esta diretiva, do ponto de vista do direito comunitário. A Diretiva adota uma “definição híbrida de trabalhador”⁷¹, estabelecendo que cada Estado-Membro “é responsável pela determinação das categorias de trabalhadores a que a Diretiva se aplica”, com a “importante ressalva” de que “ao avaliar o estatuto de "trabalhador", os juízes nacionais e os legisladores têm de ter em conta a jurisprudência do TJUE”⁷². Aplica-se, então, a todos os trabalhadores na União que tenham um contrato de trabalho ou outra relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça (art. 1.º n.º2). O seu “generoso”⁷³ âmbito de aplicação pessoal, mais abrangente do que o da Diretiva 91/533⁷⁴, estende-se a todos os trabalhadores, em todas as formas de trabalho, incluindo os das formas mais flexíveis atípicas e novas formas de trabalho⁷⁵, tais como os trabalhadores domésticos, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores por cheque-serviço, os trabalhadores de plataformas, os estagiários e os aprendizes, desde que preenchidos os critérios do TJUE para o estatuto de trabalhador (Considerando 8). Traduz-se, assim, num “primeiro passo” para uma maior proteção destes trabalhadores em situação mais precária, tendo em conta a previsão de limitações à exclusão de trabalho ocasional e imprevisível⁷⁶.

Ainda assim, e apesar da abrangência do âmbito de aplicação da Diretiva, a proposta inicial da Comissão era ainda mais abrangente, ao apresentar, pela primeira vez, um conceito

⁷⁰ Os aditamentos mais significativos, e controversos, sofridos pelo Código do Trabalho incidem sobre os regimes aplicáveis aos trabalhadores economicamente dependentes (10.º-A) e aos das plataformas digitais (12.º-A do CT), incluindo ainda a introdução da proibição do recurso à terceirização de serviços (338.º-A do CT).

⁷¹ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, “The tale...”, *cit.*, p. 4.

⁷² DESPOINA GEORGIOU, *ob. cit.*, p. 5.

⁷³ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, *ob. cit.*, p. 4.

⁷⁴ Cfr. VOLODYMYR BOZHKO; INNA KULCHII; VOLODYMYR ZADOROZHNYI, *ob. cit.*, p. 4; DESPOINA GEORGIOU, *ob. cit.*, p. 9.

⁷⁵ Cfr. BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, “Workers’ rights ...”, *cit.*

⁷⁶ HARALD HAUBEN (ed.); KAROLIEN LENAERTS; WILLEM WAYAERT, “The platform economy and precarious work.” *Publicação para a Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais*. Parlamento Europeu, Luxemburgo, 2020, p. 54.

codificado de trabalhador derivado da jurisprudência do TJUE⁷⁷, algo descrito como “um passo ambicioso e corajoso que foi enfraquecido no decurso das negociações políticas”⁷⁸. O texto final refere-se à interpretação conforme a jurisprudência no Considerando 8, referindo, tal como a proposta, os acórdãos *Lawrie-Blum*, *Union syndicale Solidaires Isère*, *Balkaya*, *FNV Kunsten* e *Ruhrlandklinik*⁷⁹.

Na versão final da Diretiva, as definições de “trabalhador”, “empregador” e “relação de trabalho” foram retiradas do artigo 2.º, e foi acrescentada a definição de “regime de trabalho”. Quanto ao âmbito de aplicação, no n.º 2 do artigo 1.º, a proposta previa que o mesmo abrangia “todos os trabalhadores da União”, passando a abranger, na versão final, “todos os trabalhadores na União que tenham um contrato de trabalho ou outra relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça”. Este foi um ponto de discussão central no processo de aprovação do diploma, que foi profundamente alterado pelo Conselho. Segundo BEDNAROWICZ, a versão final do conceito de trabalhador “prejudicou gravemente as intenções iniciais da Comissão de salvaguardar um âmbito de aplicação pessoal unilateral que impediria os Estados-Membros de policiarem rigidamente essa mesma definição”⁸⁰. O mesmo autor lamenta a exclusão das definições propostas pela Comissão, mas nota, contudo, que a referência “clara” à jurisprudência do TJUE, “dá alguma esperança de que a Diretiva seja capaz de ser interpretada em sentido lato para atingir o seu objetivo global de política social”⁸¹, dando até espaço para uma interpretação atualista do conceito no futuro, face a eventuais alterações da realidade do mercado de trabalho⁸². Tal como espelhado durante as negociações políticas, a questão do âmbito de aplicação pessoal da Diretiva 2019/1152 também é apontada como um “duro desafio”⁸³ para o sucesso da mesma em termos do acervo social da União Europeia,

⁷⁷ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, “Workers’ rights ...”, *cit.*

⁷⁸ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ. “The tale of transparent...”, *cit.*, p. 4.

⁷⁹ Acórdãos do Tribunal de Justiça de 3 de julho de 1986, *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, processo C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 14 de outubro de 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, Processo C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 9 de julho de 2015, *Ender Balkaya contra Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 4 de dezembro de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; e 17 de novembro de 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

⁸⁰ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, “Workers’ rights ...”, *cit.*.

⁸¹ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, “Workers’ rights ...”, *cit.*.

⁸² BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ. “The tale of transparent...”, *cit.*, p. 5.

⁸³ Cfr. BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ. “The tale of transparent...”, *cit.*, p. 13. O autor refere-se ao conjunto das duas diretivas que prosseguem “claros objetivos em matéria de política social, tal como previsto no artigo 153.º do TFUE”: a Diretiva 2019/1152 e a Diretiva 2019/1158.

nomeadamente no que toca à transposição da mesma para os ordenamentos jurídicos nacionais, sendo que é previsível que o Tribunal de Justiça tenha, a este respeito, um papel central⁸⁴.

O n.º 3 desta norma exclui do âmbito de aplicação da Diretiva os trabalhadores “extremamente ocasionais”⁸⁵, cujo tempo de trabalho seja igual ou inferior a três horas por semana, num período de referência de quatro semanas, equivalendo a doze horas por mês, aproximadamente, sendo que, a proposta inicial da Diretiva⁸⁶ previa uma maior abrangência, apenas excluindo os trabalhadores cujo tempo de trabalho fosse igual ou inferior a oito horas por mês. Ainda assim, e no seguimento da avaliação REFIT, a disposição representa uma alteração significativa da Diretiva 91/533/CEE, que permitia aos Estados-Membros excluir as relações de trabalho cuja duração não exceda um mês e/ou cuja duração de trabalho semanal não exceda 8 horas⁸⁷, ou com um carácter ocasional e/ou especial. No n.º 4 prevê-se que, “se as horas de trabalho não forem previamente determinadas, por exemplo no caso do trabalho ocasional, esta derrogação não é aplicável porque a duração do trabalho não é conhecida”⁸⁸.

Quanto ao conceito de “empregador”, apesar de não fornecer uma definição, no n.º5, permite aos Estados-Membros determinar as pessoas responsáveis pela execução das obrigações da entidade patronal⁸⁹, que podem não ser parte da relação de trabalho, clarificando, assim, que as funções do empregador para efeitos da aplicação da Diretiva podem ser assumidas por mais do que uma entidade, podendo, por exemplo, no caso do trabalho temporário, os requisitos de informação ser cumpridos, parcialmente, pela agência de trabalho temporário e, parcialmente, pela empresa utilizadora⁹⁰.

O n.º 6 deste artigo prevê que os Estados-Membros possam remover do âmbito de aplicação do Capítulo III da Diretiva, referente aos requisitos mínimos relativos às condições

⁸⁴ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ. “The tale of transparent...”, *cit.*, p. 13.

⁸⁵ DESPOINA GEORGIU. *ob. cit.*, p. 10.

⁸⁶ Também o termo “deveres” adotado pela versão final da Diretiva difere do termo “obrigações” utilizado na proposta da Comissão, que remetia para um vínculo, ou natureza relacional, correspondendo ao dever de prestar informação um direito de a obter pelo trabalhador, nomeadamente no art. 1.º n.º 3 e n.º 5 e na epígrafe “dever de informação” do art. 4.º (correspondente ao art. 3.º, “obrigação de informação”, da proposta).

⁸⁷ No relatório do Comité de Representantes Permanentes para o Conselho (documento ST_10054_2018_INIT), poder ler-se que, durante os debates sobre a proposta no Grupo das Questões Sociais, face à proposta da Comissão de que os Estados-Membros pudessem não aplicar as obrigações aos trabalhadores com relação de trabalho inferior ou igual a 8 horas por mês, “[v]árias delegações indicaram que o período era demasiado curto. Algumas delegações prefeririam também um período de referência contado em semanas.”, tendo a Presidência proposto “que se aumentasse o número de horas trabalhadas para cinco horas por semana, em média, num período de referência de quatro semanas”.

⁸⁸ Exposição de Motivos da Proposta da Comissão COM (2017) 797 final.

⁸⁹ DESPOINA GEORGIU, *ob. cit.*, p. 10.

⁹⁰ Exposição de Motivos da Proposta da Comissão COM (2017) 797 final.

de trabalho, com base em critérios objetivos, os funcionários públicos, os serviços públicos de emergência, as forças armadas, as autoridades policiais, magistrados judiciais, magistrados do Ministério Público, investigadores ou outros serviços de aplicação da lei. Esta disposição não estava prevista na proposta inicial da Comissão, que não se referia a estas categorias de trabalhadores, mas foi introduzida durante o processo legislativo⁹¹.

Também quanto aos trabalhadores domésticos, podem os Estados-Membros, nos termos do n.º 7, derrogar algumas das normas previstas na Diretiva, tendo em conta a particular natureza do trabalho doméstico⁹², nomeadamente pelo facto de o empregador não ser “uma grande empresa, mas um indivíduo que normalmente não tem a capacidade de proporcionar formação, mecanismos de reparação ou tipos alternativos de emprego”⁹³. Assim, com a justificação de “evitar encargos desproporcionados para os agregados familiares”⁹⁴, a Diretiva dá aos Estados-Membros a possibilidade de excluir estes trabalhadores da possibilidade de solicitar a transição para uma nova forma de trabalho (12.º), o direito à formação obrigatória gratuita (13.º) e o benefício de presunções favoráveis em caso de omissão de informações (15.º n.º 1 a)).

São ainda referidos os marítimos e trabalhadores marítimos⁹⁵, a quem se aplica o capítulo II. Excluem-se, contudo, alguns dos deveres, especificamente os previstos no artigo 4.º alíneas *m*) (previsto para regimes de trabalho total ou em grande parte não previsíveis) e *o*) (informações sobre a entidade e proteção de segurança social), 7.º (informação adicional para trabalhadores expatriados), 9.º (pluriemprego), 10.º (previsibilidade mínima do trabalho) e 12.º (transição para outra forma de emprego)⁹⁶.

⁹¹ Também nos mesmos debates a nível do Grupo das Questões Sociais foi levantada esta questão: “Muitas delegações referiram as especificidades de algumas profissões do setor público, tendo salientado que, em muitos casos, como no das forças armadas, polícia, juízes, magistrados do Ministério Público, investigadores e outras autoridades de aplicação da lei, os regimes específicos aplicados a nível nacional não seriam conformes com as disposições contidas na proposta. Frisaram também que os funcionários públicos já beneficiam de um regime muito protetor, pelo que não representam a população-alvo do capítulo III. A Presidência propôs que se dê aos Estados-Membros a possibilidade de excluir, com base em razões objetivas, determinadas categorias de trabalhadores do serviço público das obrigações previstas no capítulo III atendendo às especificidades das suas profissões.” (documento ST_10054_2018_INIT).

⁹² DESPOINA GEORGIU, *ob. cit.*, p. 10

⁹³ DESPOINA GEORGIU, *ob. cit.*, p. 10.

⁹⁴ Exposição de Motivos da Proposta da Comissão COM(2017) 797 final.

⁹⁵ No trabalho marítimo, há uma coincidência entre o local onde o trabalhador vive e o seu local de trabalho, pelo que este é regulado com base nestas particularidades.

⁹⁶ Estas exceções à aplicação do capítulo II a esta categoria de trabalhadores, previstas na parte final do n.º 8, não estavam contempladas na proposta inicial da Comissão Europeia.

Esta definição “híbrida” de trabalhador pode levantar alguns problemas ao nível da implementação, tendo em conta as profundas diferenças nos ordenamentos jurídicos dos Estados-Membros⁹⁷. Quanto aos trabalhadores das plataformas, estes estão, geralmente, mais desprotegidos, uma vez que, em geral, o quadro e instrumentos legais laborais comunitários não estão adaptados a este tipo de trabalho, e, por conseguinte, não fornecem a proteção adequada a estes trabalhadores⁹⁸. E tem-se assistido, neste contexto, ao aparecimento de uma “nova categoria” de trabalhadores, nomeadamente “aqueles que formalmente aparentam ser trabalhadores por conta própria, mas que dependem substancial e economicamente de um único cliente para a sua subsistência”⁹⁹.

O problema da qualificação dos falsos trabalhadores independentes, muitas vezes associados a estas plataformas digitais, assim como dos trabalhadores que integram categorias intermédias¹⁰⁰, como “para-subordinados”¹⁰¹, não será resolvido automaticamente por esta Diretiva¹⁰², apesar de a mesma se referir especificamente a esta questão do “abuso do estatuto de trabalhador independente”, nomeadamente, no Considerando 8, em que prevê que os falsos trabalhadores independentes são abrangidos pela Diretiva, ao contrário dos “genuínos trabalhadores por conta própria”, e através da remissão para a jurisprudência do TJUE¹⁰³. A proteção dos trabalhadores das plataformas digitais, quanto a esta Diretiva, dependerá da interpretação feita, que, considerando a necessidade de preservação do seu efeito útil e a jurisprudência do TJUE sobre o conceito de trabalhador¹⁰⁴. Para além das questões relativas aos trabalhadores das plataformas e trabalhadores independentes, existe uma outra situação que continua a não ser contemplada pela Diretiva: o caso dos estágios e aprendizes não

⁹⁷ DESPOINA GEORGIU, *ob. cit.*, p. 9.

⁹⁸ HARALD HAUBEN (ed.); KAROLIEN LENAERTS; WILLEM WAYAERT, “The platform economy...”, *cit.*, p. 54.

⁹⁹ DESPOINA GEORGIU, *ob. cit.*, pp. 4-5. Uma exploração exaustiva da situação do trabalho nas plataformas digitais vai para além do escopo deste trabalho, contudo, o estatuto destes trabalhadores é uma questão incontornável na análise desta Diretiva.

¹⁰⁰ *Cfr.* REGINA REDINHA, *ob. cit.*, p. 80: “Qualquer que seja, portanto, a concreta delimitação teórica ou positiva, é a fronteira do Direito do Trabalho que se expande e os dois tipos de actividade — subordinada e autónoma — que se tocam, pelo reconhecimento da similitude estatutária e social que, na configuração actual das relações produtivas, se produz, [...], tornando evidente que estas duas categorias mais do que contíguas se vão tornando contínuas num espectro gradativo de intensidade.”

¹⁰¹ DESPOINA GEORGIU, *ob. cit.*, p. 14.

¹⁰² BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, “Workers’...”, *cit.*; DESPOINA GEORGIU, *ob. cit.*, p. 13.

¹⁰³ Destacamos, a este respeito, o supra mencionado Acórdão de 4 de dezembro de 2014, FNV *Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, C-413/13.

¹⁰⁴ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, “Workers’...”, *cit.*

remunerados. Esta exclusão é criticada pelo Fórum Europeu da Juventude, para quem esta Diretiva é “um primeiro passo defeituoso, mas importante”¹⁰⁵.

Quanto ao ordenamento jurídico português, o dever de informação plasmado no 106.º antes das novas alterações introduzidas em 2023, adveio da transposição da *Diretiva Declaração Escrita*¹⁰⁶ através do DL n.º 5/94 de 11 de janeiro¹⁰⁷. Assim sendo, de acordo com a Avaliação de Impacto¹⁰⁸, a lei portuguesa já abrangia todas as categorias de trabalhadores, cuja exclusão em vários ordenamentos jurídicos motivou, em parte, o surgimento da nova Diretiva: a totalidade dos trabalhadores domésticos¹⁰⁹, estagiários pagos, trabalhadores empregados por menos de um mês, pessoas que trabalham menos de oito horas por semana, dentro dos trabalhadores ocasionais, os trabalhadores intermitentes e os contratos de muito curta duração, assim como os trabalhadores temporários. Estavam ainda cobertos parte dos trabalhadores das plataformas, estando excluídos, por serem categorias inexistentes em Portugal, os trabalhadores por cheque-serviço, e, dentro dos ocasionais, os chamados zero-horas e à chamada (*on demand*)¹¹⁰.

No caso da lei portuguesa, a chamada *Agenda do Trabalho Digno* (Lei n.º 13/2023) acarretou inovações significativas quanto ao conceito de trabalhador, nomeadamente através alterações efetuadas ao artigo 10.º e na introdução do 10.º-A, destinados às suprarreferidas

¹⁰⁵ EUROPEAN YOUTH FORUM, “New EU Directive adopted - a flawed but important first step”, *EYF*, 16 de abril de 2019. A plataforma relembra que os jovens são dos mais afetados pelas formas de trabalho atípicas e precárias e lamenta ainda, para além da exclusão dos estagiários e aprendizes não remunerados, a previsão discriminatória da possibilidade de períodos experimentais mais longos para jovens trabalhadores (Considerando 28 da Diretiva), entre outras falhas.

¹⁰⁶ PEDRO ROMANO MARTINEZ, “Artigo 106.º - Dever de informação Anotação”, MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] *Código do Trabalho Anotado*. 12ª. Coimbra: Edição Almedina, 2020, p. 291.

¹⁰⁷ Na versão inicial excluía alguns contratos, tal como previsto pela própria Diretiva. Exclusões estas que acabaram por ser eliminadas com a entrada em vigor do Código do Trabalho em 2003, com a exceção da possibilidade de exclusão nos contratos com regime especial, uma vez que as disposições do CT apenas se aplicam a estes contratos na medida em que não forem incompatíveis com as suas especificidades (art. 9.º do CT). Cfr. JOANA NUNES VICENTE, “Formação do Contrato de Trabalho”, AMADO, João Leal; ROUXINOL, Milena Silva; VICENTE, Joana Nunes; SANTOS, Catarina Gomes; MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho - Relação Individual*, Almedina, Coimbra, 2019, p. 271.

¹⁰⁸ SWD (2017) 478 final.

¹⁰⁹ O relatório de avaliação de impacto estima que haja 44.800 trabalhadores domésticos em Portugal, sendo o terceiro país com percentagem mais alta de trabalhadores domésticos, depois do Chipre, com 4,4% e da Espanha com 4%. Este tipo de trabalho é regulado pelo Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico, e que também foi algo de alterações no âmbito da *Agenda do Trabalho Digno*.

¹¹⁰ “Entre nós, o trabalho à chamada pode ter reconhecimento normativo na modalidade de trabalho intermitente, desde que haja observância dos respectivos requisitos, nomeadamente, um quantum mínimo de duração da prestação — art. 159º, CT —, pelo que o contrato “zero horas” qua tale não poderá ser subsumido nesta categoria, mesmo se a prestação de trabalho for descontínua pela dependência do se e quando é necessária ou é solicitada, a não ser nos casos contados em que o condicionalismo legal seja preenchido.” MARIA REGINA GOMES REDINHA, *Relações...*, *cit.*, p. 134.

“categorias intermédias” de trabalhadores, assim como a introdução do 12.º-A, relativo às plataformas digitais. Uma análise em profundidade destas alterações encontrar-se-ia fora do escopo do presente trabalho, contudo, tendo em conta a importância da questão do âmbito subjetivo da Diretiva em causa, e às questões que se têm colocado sobre os trabalhadores que continuam fora do mesmo, não se poderia passar ao lado de uma referência à solução proposta pelo legislador português.

No caso dos artigos 10.º, trata-se da introdução do critério quantitativo de dependência económica, para alargar o âmbito subjetivo de algumas normas do CT, nomeadamente as respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho (assim como os instrumentos de regulação coletiva), a situações equiparadas¹¹¹, e, no caso do 12.º-A¹¹², de uma presunção de laboralidade entre prestadores e plataformas digitais, no caso de preenchimento de alguns critérios. Quanto à aplicação das normas da Diretiva sob análise, quanto à referência aos direitos de personalidade, considera-se que estarão em causa os inseridos no Título II, Capítulo I, Secção II, Subsecção II, do CT, ainda que o direito de informação seja qualificado enquanto tal pela doutrina¹¹³. Já quanto ao art. 10.º-A, para efeitos de aplicação da Diretiva, o facto de, aos prestadores em situação de dependência económica, se aplicarem os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais poderá implicar que terão de ser abrangidos pelo direito à informação sobre a convenção coletiva¹¹⁴.

¹¹¹ Nos termos do 10.º, as normas respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais são aplicáveis aos prestadores, sem dependência jurídica, mas em situação de dependência económica, que passa a estar definida, nos termos do n.º 2 e seguintes e em conjugação com o art. 140.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, como a situação de uma “pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha o produto” de mais de 50% do valor total da sua atividade.

¹¹² As relações entre prestadores de atividade e plataformas digitais que preencham “algumas” das características elencadas nas alíneas do n.º 1 novo artigo 12.º-A passam a considerar-se contratos de trabalho entre o prestador e a plataforma, “independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico” (n.º 3). Esta presunção é ilidível nos termos do n.º 4, e passa a funcionar no sentido de estabelecer um vínculo laboral entre prestador e o eventual intermediário nos termos dos n.ºs 5 e 6. A estes trabalhadores passam a aplicar-se as normas previstas no CT “que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação”. No caso do funcionamento desta presunção, a questão do dever de informação colocar-se-ia, porventura, intempestivamente, contudo, considera-se que tanto os deveres de informação como os direitos mínimos conferidos pela diretiva devem, na medida da sua relevância para a relação em causa, aplicar-se também a estes trabalhadores.

¹¹³ TERESA COELHO MOREIRA, “Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho”, AMADO, João Leal [et al.], *Direito do Trabalho - Relação Individual*, Almedina, Coimbra, 2019.

¹¹⁴ Refere-se, quanto à representação e negociação coletiva de prestadores em situação de dependência económica, a pertinência da dissertação de mestrado “Os Trabalhadores de Plataformas Digitais e o Direito à Negociação Coletiva” de CATARINA SALGADO DE MORAIS E CASTRO, pela Universidade Católica Portuguesa, de

Quanto aos trabalhadores do setor público, o artigo 36.º da Lei n.º 13/2023, estabelece uma autorização legislativa no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, que caduca a 31 de dezembro de 2023, explicitamente com o objetivo de transpor as Diretivas 2019/1152 e 2019/1158, isto é de “aplicar ao vínculo de emprego público o disposto na presente lei quanto às condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia e à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores”. Pelo que, quanto a estes trabalhadores, o Estado português poderá usufruir da possibilidade de excluir estes trabalhadores das normas previstas no Capítulo III da Diretiva (que inclui, por exemplo, um princípio de admissibilidade do pluriemprego), assim como das soluções previstas especificamente para estes trabalhadores no que concerne às restantes disposições.

3.2. Transparência: o dever de informação do empregador

Embora configure uma *manta de retalhos* normativa, a Diretiva 2019/1152 está ancorada no dever de informação do empregador, tido como essencial para assegurar a transparência e previsibilidade¹¹⁵ das condições de trabalho, e que levou a que, em Portugal, esta diretiva seja comumente denominada *Diretiva Transparência*¹¹⁶. Considerando que o dever de informação atravessa tanto os conceitos de transparência como de previsibilidade, e que o conceito de transparência não se limita, necessariamente, pelo dever de informação do empregador nos termos em que se apresenta aqui¹¹⁷, utiliza-se, neste trabalho, e no contexto da análise desta Diretiva em particular, o conceito de transparência como correspondendo a este dever. A Diretiva apresenta-se como tendo o objetivo de melhorar as condições de trabalho, através da promoção de um emprego mais transparente e previsível, garantindo, simultaneamente a

2022. e do documento FILIPE LAMELAS e PEDRO RITA, “Trabalho Digno e Negociação Coletiva” no contexto do Ciclo Colabor sobre a Agenda do Trabalho Digno de 2022.

¹¹⁵ Quanto ao conceito de previsibilidade, que não deve ser confundido com “habitualidade” nem com “permanência”, mas sim com “regularidade”, a “sujeição dos trabalhadores à incerteza e à indefinição quanto às condições do seu emprego, representando decerto para as empresas o benefício da máxima adaptabilidade, é hoje juridicamente insustentável” FERNANDES, António Monteiro, “O teletrabalho – Um feixe de problemas”, *Questões Laborais*, n.º 60, julho de 2022, p. 13, ideia que parece estar também na base da razão de ser da Diretiva.

¹¹⁶ Não deixa de ser interessante que Alemanha, por exemplo, a diretiva seja conhecida como «*Arbeitsbedingungenrichtlinie*» (Diretiva sobre condições de trabalho), colocando a ênfase nas condições de trabalho em si. Já em Itália e na Áustria, o foco também é colocado na transparência, sendo a mesma comumente denominada «*decreto trasparenza*» e «*TransparenzRL*», respetivamente. Estas diferentes designações correntes sustentam a caracterização deste instrumento como uma *manta de retalhos*.

¹¹⁷ Cf., a título de exemplo, o conceito de transparência no âmbito da Diretiva 2013/50/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2013, que altera a Diretiva 2004/109/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à harmonização dos requisitos de transparência no que se refere às informações respeitantes aos emitentes cujos valores mobiliários estão admitidos à negociação num mercado regulamentado, a Diretiva 2003/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao prospeção a publicar em caso de oferta pública de valores mobiliários ou da sua admissão à negociação e a Diretiva 2007/14/CE da Comissão que estabelece as normas de execução de determinadas disposições da Diretiva 2004/109/CE Texto relevante para efeitos do EEE.

adaptabilidade do mercado de trabalho (art. 1.º n.º 1). Todavia, é interessante notar que, na proposta da Comissão, para além de algumas alterações na formulação linguística, em vez de “um emprego mais transparente e previsível” se podia ler “um emprego mais seguro e previsível”¹¹⁸. Não deixa de ser interessante que a transparência não era sequer um dos pontos principais desta proposta, mas sim a segurança, um conceito que parece ter implicações mais substantivas quanto às condições de trabalho.

Quanto à transparência, no sentido adotado aqui, do ponto de vista do trabalhador, trata-se de um direito de personalidade¹¹⁹. No contexto do contrato de trabalho, os direitos de personalidade assumem particular relevância dado o “envolvimento integral do trabalhador no vínculo laboral”¹²⁰. É ainda um direito assegurado através do dever especial de informação imposto ao empregador, no âmbito da relação laboral¹²¹.

O dever de informação configura-se, desde logo, como concretização do princípio geral da boa fé (227.º e 762.º n.º 2 do CC)¹²², no contexto das relações obrigacionais complexas, enquanto dever acessório¹²³. De acordo com MENEZES CORDEIRO, o dever de informação integra o “círculo interno” de deveres acessórios, i.e. os que visam “o reforço e a substancialização do dever de prestar”¹²⁴.

No contexto laboral, o princípio da boa fé assume um particular relevo, gerando especiais deveres para as partes, tendo em conta não só a durabilidade, pessoalidade e inserção organizacional da relação laboral¹²⁵, mas também a particular desigualdade de facto entre as

¹¹⁸ O Princípio 5 do Pilar Europeu de Direitos Sociais versa sobre «Emprego seguro e adaptável».

¹¹⁹ TERESA COELHO MOREIRA, “Os Direitos...”, *cit.*

¹²⁰ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, “Contrato de trabalho e direitos fundamentais da pessoa”, RAMOS, Rui Manuel de Moura [*et al.*], *Estudos em Homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Collaço*, Vol. II, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 394.

¹²¹ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, 8ª ed., Almedina, Coimbra, 2021, p. 170.

¹²² A boa fé objetiva tem reflexos consoante se trate da atuação de boa fé, do exercício inadmissível de posições jurídicas e da modificação das obrigações por alteração das circunstâncias, cfr., ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Da boa fé no direito civil*, Almedina, Coimbra, 1997, p. 50. Quanto à atuação segundo a boa fé, esta concretiza-se através dos deveres de informação e lealdade. Na formação dos contratos (*culpa in contrahendo*), este princípio, na sua formulação objetiva, está concretizado no artigo 227.º do Código Civil, estando também previsto, quanto ao contrato de trabalho, no Código do Trabalho, no artigo 102.º. Corresponde também a um dever geral das partes, no caso das relações laborais, nos termos do artigo 126.º do CT, enquanto regra de conduta.

¹²³ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Tratado de Direito Civil, VI, Direito das Obrigações*, 3ª edição, Almedina, Coimbra, 2019, p. 339.

¹²⁴ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Tratado...*, p. 530. O mesmo autor sustenta que as obrigações de informação podem ainda decorrer de “preceitos legais que mandem informar”, enquanto prestações secundárias, ou configurar o próprio objeto de uma prestação principal. ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *ob. cit.*, pp. 694-696.

¹²⁵ MILENA SILVA ROUXINOL, *A obrigação de segurança e saúde do empregador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008, p. 140, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...*, *cit.*, p. 171.

partes. Aliás, o domínio laboral é um dos domínios, a par, nomeadamente, dos contratos de adesão, em que se tem vindo a observar uma autonomização deste dever para além da sua configuração enquanto dever acessório, dada a particular assimetria de facto entre as partes.

O Código do Trabalho português faz acompanhar o reconhecimento e defesa dos direitos de personalidade do trabalhador de uma proteção paralela dos direitos de personalidade dos empregadores¹²⁶. Quanto ao dever de informação, previsto no artigo 106.º do Código do Trabalho, impõe o dever de o empregador informar o trabalhador e o correspondente dever de o trabalhador informar o empregador, seguindo a lógica de um contrato sinalagmático, tanto na formação como na execução, sendo estes deveres recíprocos¹²⁷ e incidindo, no primeiro caso sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho, e, no segundo, sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral¹²⁸. Este paralelismo de deveres de informação foi introduzido no Código do Trabalho de 2003, uma vez que, anteriormente, apenas estava concretizado o dever de informação do empregador, como consequência da transposição da *Diretiva Declaração Escrita* em 1994, decorrendo o dever de informação do trabalhador do princípio geral da boa fé¹²⁹.

Apesar de o Direito do Trabalho se basear numa relação contratual inserida no ramo geral do Direito Privado, e de os direitos de personalidade no Código do Trabalho contemplarem tanto os trabalhadores como os empregadores, como se o envolvimento de ambas as partes fosse equiparável, a relação de trabalho é uma relação assimétrica. Desde logo, devido à posição de subordinação, não só jurídica, como económica, do trabalhador, assim como à profunda diferença no grau e tipo de “envolvimento pessoal” na relação de trabalho, sendo o contrato de trabalho um contrato *intuitu personae*¹³⁰. O Direito do Trabalho estabelece, aliás, a “ordem de compensação da debilidade fáctica e jurídica do trabalhador perante o empregador”¹³¹. Assim, o dever de informação, embora previsto para ambas as partes no CT,

¹²⁶ TERESA COELHO MOREIRA, “Os Direitos...”, *cit.*, p. 116.

¹²⁷ MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *ob. cit.*, p. 292., ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, *cit.*, p. 265.

¹²⁸ MONTEIRO FERNANDES nota, a este respeito, que “a lei não estabelece (a simetria tem os seus limites) um correlativo dever geral de informação, a cargo do empregador, sobre as circunstâncias e os fatores da vida da empresa que podem condicionar a prestação de trabalho, e até a subsistência futura do contrato” ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, pp. 265-266.

¹²⁹ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...*, *cit.*, p. 174.

¹³⁰ TERESA COELHO MOREIRA, *ob. cit.*, pp. 116-117.

¹³¹ MILENA SILVA ROUXINOL, *A obrigação...*, *cit.*, p. 35.

criando uma “ilusão de simetria na realidade inexistente”¹³², traduz a “*fundamental diferença*”¹³³ de posições entre empregador e trabalhador, tendo objetivos diferentes.

JOANA NUNES VICENTE considera que o dever de informação do empregador se desdobra em dois deveres, desdobramento este que reflete a assimetria de posições entre as partes, e a “especial tutela” dos direitos fundamentais do trabalhador¹³⁴. O primeiro corresponde ao dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho (106.º n.º 1), isto é, “sobre todos os aspetos que lhe permitem aferir se a celebração do contrato de trabalho é apta à satisfação dos seus interesses” - trata-se de um “dever tendencialmente simétrico àquele imposto ao trabalhador”, que tem como finalidade garantir “um efetivo exercício da autonomia privada”, e que “estende a sua projeção desde a fase pré-contratual [...], passando pelos momentos iniciais do contrato e mantendo-se actuante por toda a vigência deste”¹³⁵. O segundo corresponde ao dever de prestar ao trabalhador, pelo menos, as informações elencadas nas alíneas do n.º 3, dever que serve objetivos diversos dos servidos pelo dever de informação do trabalhador. Se este visa, essencialmente, enformar a formação da vontade negocial do empregador, e permitir conhecer aspetos relevantes para a decisão de contratar, no caso dos deveres de informação do empregador, estes terão uma razão de ser que vai para além da formação da vontade negocial (até porque podem ser cumpridos após o início da relação laboral), servindo para permitir ao trabalhador reagir a eventuais atropelos aos seus direitos¹³⁶.

Quanto à expressão polissémica “elementos essenciais”, o facto de esta ser utilizada, na dogmática civilista, com vários sentidos (nenhum dos quais espelhados nas informações elencadas), incluindo “para identificar os requisitos essenciais à existência e válida celebração de qualquer negócio jurídico”, enquanto “elementos do conteúdo do negócio” ou reportando-se à “essencialidade sob o ponto de vista da vontade das partes”, sustenta a opção do legislador

¹³² JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *ob. cit.*, p. 480.

¹³³ MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado..., cit.*, p. 174.

¹³⁴ JOANA NUNES VICENTE, “Formação...”, *cit.*, pp. 269-270.

¹³⁵ MONTEIRO FERNANDES faz esta consideração sobre a totalidade do dever de informação, vendo o n.º 3 como a definição do “objeto mínimo” do “dever de *informação inicial*” n.º 1, e não encarando o dever de informação como um sendo suscetível de subdivisão em dois, como argumenta Joana Vicente, cuja caracterização seguimos neste trabalho. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 266.

¹³⁶ Também outros autores sublinham os diferentes objetivos dos deveres de informação do empregador e do trabalhador, tratando-se, no caso do dever do empregador, de um dever que tem como objetivo não só sustentar a formação da vontade negocial do empregador, mas para que este fique esclarecido quanto ao conteúdo do contrato, e até possa provar a sua existência, enquanto que a informação prestada pelo trabalhador releva essencialmente apenas para o empregador formar a sua vontade negocial. Cfr. JOANA NUNES VICENTE, *ob. cit.*, p. 269; JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *ob. cit.*, p. 480; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado..., cit.*, p. 174.

português de não adotar esta expressão enquanto “denominador comum”, e apenas elencar os elementos em causa¹³⁷, já aquando da transposição da *Diretiva Declaração Escrita*.

O facto de o dever de informação decorrer do princípio da boa fé na formação (art. 102.º) e execução (art. 126.º) do contrato¹³⁸, leva alguma doutrina a sustentar que o mesmo decorreria das regras gerais, tendo a “repetição” adaptada a uma situação concreta apenas a vantagem de esclarecer o seu âmbito, chegando mesmo a defender a utilização do conceito indeterminado de “aspetos relevantes” como técnica legislativa, considerando que a exemplificação seria redutora¹³⁹.

As diretivas comunitárias (a Diretiva 91/533, e agora, reforçadamente, a 2019/1152), adotam um sentido oposto, nomeadamente de uma certa autonomização deste dever, uma vez que tem como motivação, a necessidade de reforço deste segundo desdobramento do dever de informação, no contexto da promoção de uma maior transparência e previsibilidade para o trabalhador, não devendo este dever ser subestimado enquanto garantia de dignidade no trabalho.

Uma outra situação em que a questão do dever de informação a cargo do empregador apresenta contornos particularmente sensíveis, uma vez que o “desequilíbrio”¹⁴⁰ entre as partes se acentua nesta situação, é no caso do contrato de trabalho por adesão – modelo de contratação em massa em que uma parte propõe as cláusulas contratuais e a outra adere (ou não) às mesmas. Os deveres de comunicação, de informação e de esclarecimento surgem com particular destaque na Lei das Cláusulas Contratuais Gerais, LCCG (artigos 5.º e 6.º, respetivamente, da DL n.º 446/85, de 25/10), com o objetivo de reequilibrar a previsível assimetria de informação resultante da desigualdade material entre as partes¹⁴¹

Este regime prevê deveres de informação, comunicação e esclarecimento, mais robustecidos do que aqueles que decorrem do 227.º do CC¹⁴². No caso do dever de comunicação (art. 5.º da LCCG), trata-se de uma obrigação de meios, que impõe o desenvolvimento de uma

¹³⁷ JOANA NUNES VICENTE, *ob. cit.*, p. 272.

¹³⁸ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito...*, *cit.*, p. 266.

¹³⁹ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *ob. cit.*

¹⁴⁰ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 264, MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *ob. cit.*, p. 131

¹⁴¹ Ainda que se possa levantar a questão da possível iliteracia em matéria juslaboral também da parte do empregador, que poderá dificultar a concretização de uma verdadeira garantia de transparência.

¹⁴² OTERO, Filipa Gigante Aljan, *Dever de informação e o direito a mentir do trabalhador*. Lisboa: ISCTE-IUL, 2018. Dissertação de mestrado, p. 28.

atividade que “se revele razoavelmente adequada a que o aderente tome efetivo conhecimento” das cláusulas contratuais gerais integralmente, e de modo adequado, não sendo exigível “mais do que uma comum diligência”. No caso do dever de informação (art. 6.º), este “importa, para o predisponente, a obrigação de prestar aos aderentes as indicações e explicações que se devam ter como razoáveis sobre o conteúdo das cláusulas predispostas que careçam de esclarecimento”, incluindo, também, um dever de esclarecimento ¹⁴³.

No caso do Direito do Trabalho, este tipo de contrato assume a forma de uma “proposta-tipo” apresentada pelo empregador ao trabalhador, que pode assumir duas formas: um conjunto de cláusulas contratuais gerais padronizadas para serem apresentadas a candidatos em processos de recrutamento, ou um clausulado individualizado destinado a um trabalhador em particular, com conteúdo previamente elaborado, sem possibilidade de alteração pelo mesmo ¹⁴⁴.

No artigo 105.º prevê-se a aplicabilidade do regime das cláusulas contratuais gerais “aos aspectos essenciais do contrato de trabalho que não resultem de prévia negociação específica, mesmo na parte em que o seu conteúdo se determine por remissão para instrumento de regulamentação colectiva de trabalho”. Este regime implica, para além do estabelecimento de “um longo rol de *cláusulas proibidas*” (art. 15.º e seguintes da LCCG), principalmente, os já referidos deveres de comunicação integral das cláusulas (art. 5.º da LCCG) e do dever de informação e esclarecimento, do artigo 6.º da LCCG ¹⁴⁵.

A *ratio* de ser destes deveres no caso dos contratos de adesão difere daquela que fundamenta o dever de informação do empregador num contrato de trabalho que resulte de negociação específica, isto é, que não seja de adesão. Uma vez que, no caso das cláusulas contratuais gerais, os deveres de comunicação e informação relevam, essencialmente, durante a fase pré-contratual, e têm como objetivo sustentar a decisão de contratar, ou aderir, ou não, por parte do trabalhador, de conhecer o conteúdo de uma “proposta” e garantir a ponderação sobre a mesma.

a) Elementos

No art.º 4 da Diretiva 2019/1152, encontramos o elenco (mínimo, mas não taxativo) dos elementos sobre os quais o trabalhador deve ser informado, que corresponde, em geral, ao artigo 106.º do Código do Trabalho. Trata-se de uma atualização dos requisitos mínimos de

¹⁴³ Acórdão do STJ de 19/12/2018, Processo 857/08.7TVLSB.L1.S2, Relatora Maria do Rosário Morgado, citado também em ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 262.

¹⁴⁴ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 262.

¹⁴⁵ ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 264.

informação estabelecidos no artigo 2.º da *Diretiva Declaração Escrita* (Diretiva 91/533), de acordo com a avaliação REFIT, mediante a introdução de novos elementos, nomeadamente, relativamente ao período experimental (art.º 4.º n.º2 alínea *g*)), ao direito a formação (alínea *h*)), às horas extraordinárias e sua remuneração (alínea *l*)), às informações sobre a determinação de horários variáveis (alínea *m*)), entre outros. Houve também uma atualização dos requisitos de informação sobre o local de trabalho (alínea *b*)) e incluído o procedimento de cessação do contrato (alínea *j*)).

No ordenamento jurídico português, a transposição da Diretiva 2019/1152 levou a alterações ao Código do Trabalho, desde já nas alíneas do n.º 3 do artigo 106.º, cujas alterações mais relevantes iremos analisar, seguindo a ordem das disposições da Diretiva correspondentes. Começando pela alínea *a*) do n.º 2 do art.º 4 da Diretiva, identifica-se, à partida, uma diferença relativamente ao previsto no CT: a Diretiva prevê a prestação de informação sobre “as partes” na relação de trabalho, enquanto o CT estabelece, no art. 106.º n.º 3 *a*), o dever de identificar o empregador (com várias especificações mais detalhadas). Tendo em conta que o trabalhador não precisará de informação sobre a sua própria identificação, e as relações laborais são, maioritariamente, bilaterais, está, à partida, ainda assim, assegurada a identificação das “partes”. Exceciona-se o caso do trabalho temporário, relação tripartida, contemplado na alínea *f*) da Diretiva e na nova alínea *n*) do 106.º, n.º 3 do CT, como veremos mais à frente.

Quanto ao local de trabalho, na transposição da Diretiva, o legislador não alterou da alínea *b*). Todavia, enquanto que o CT exige que o trabalhador seja informado acerca do local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações (106.º n.º 3, *b*) do CT), a Diretiva estabelece que, na ausência de um local de trabalho fixo ou predominante, se deva estabelecer o princípio de que o trabalhador desenvolve a sua atividade em vários locais ou pode determinar o seu local de trabalho (4.º n.º 2, *b*) da Diretiva). Esta alínea configura uma atualização da *Diretiva Declaração Escrita*, de forma a abranger formas de trabalho como o a partir de plataformas em linha, em que o local de trabalho não é determinado pelo empregador, de acordo com a exposição de motivos da proposta da Comissão. O legislador nacional não estabeleceu o princípio de que pode ser o trabalhador a definir o seu local de trabalho, o que, tendo em conta o aumento da expressividade do trabalho à distância, e de fenómenos como os chamados nómadas digitais, poderia ser pertinente.

No que concerne às relações de trabalho a termo, o trabalhador deve ser informado da “data do seu termo ou a sua duração previsível” (art.º 4.º n.º 2, *e*)). O CT previa que a informação versasse sobre a “duração previsível do contrato”, nos contratos a termo (anterior alínea *e*)). Na nova redação, passa a haver uma diferenciação no dever de informação entre contrato a termo certo e incerto, devendo a mesma versar, respetivamente, sobre o termo estipulado ou sobre a sua duração previsível (art. 106.º n.º 3 alínea *e*)). No Direito português, como é sabido, o contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, como previsto no art. 141.º, passando a incluir, no elenco dos seus elementos obrigatórios, uma formulação semelhante à desta alínea, para além do já previsto “motivo justificativo” (141.º n.º 1 *e*)).

Estabelece-se, ainda, o dever de informar o trabalhador temporário acerca da identidade das empresas utilizadoras, “quando e assim que for conhecida” (alínea *f*)). A transposição desta norma corresponde à introdução da alínea *n*) no art. 106.º n.º 3, que adiciona a identificação do utilizador ao elenco de informações mínimas a prestar ao trabalhador. De qualquer forma, o artigo 181.º, já previa que os contratos de trabalho temporários, sujeitos a forma escrita, incluíssem a “identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário” (n.º1 *a*)), assim como o “motivo que justifica a celebração do contrato” para além de outras informações que fortaleciam o dever de informação no caso destes contratos, dada a sua configuração particular. E, quanto ao contrato de utilização de trabalho temporário, o artigo 177.º estabelece os seus “requisitos formais *ad substantiam*”¹⁴⁶, que implicam a nulidade (n.º 5) do mesmo caso não cumpra a forma escrita e não contenha os elementos elencados no n.º 1.

Relativamente ao período experimental, cuja duração e condições, “se for o caso”, fazem parte do dever de informação, consagrado na alínea *g*), assim como o direito à formação (alínea *h*)), passam ambos a estar também previstos, no CT, nas novas alíneas *o*) e *p*), respetivamente. A consequência do não cumprimento do dever de informação quanto ao período experimental, passa a traduzir-se numa presunção da sua exclusão, nos termos do novo n.º 4 do artigo 111.º, como irá ser abordado na análise das garantias de eficácia. A alínea *j*) do art. 4.º da Diretiva também levou a uma alteração do CT, nomeadamente a antiga alínea *g*) do 106º, que passa a incluir no dever de informação não apenas os prazos de aviso prévio, ou

¹⁴⁶ Carvalho, SÓNIA DE CARVALHO "Entre a limitação e a flexibilização do contrato de trabalho: Que futuro?", *Prontuário de Direito do Trabalho*, (2), 2020, p. 337.

critério para a sua determinação, para a cessação do contrato, mas também os respetivos “requisitos formais”.

Quanto à informação sobre a remuneração, prevista na alínea *k*) da Diretiva, na proposta da Comissão esta alínea era menos exigente e aproximava-se um pouco mais da formulação mais genérica do Código do Trabalho português, prevendo apenas informação sobre o montante de base inicial, quaisquer outros elementos constitutivos, a periodicidade e o método de pagamento da remuneração. Na sua transposição para o ordenamento jurídico português, a alínea *h*) do n.º 3 106.º do CT passa a incluir, tal como previsto na Diretiva, o dever de informar não só sobre o valor e a periodicidade da retribuição (formulação anterior), como também “o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos”¹⁴⁷.

Relativamente ao tempo de trabalho, a Diretiva prevê duas situações diferentes: situações em que o regime de trabalho é maioritariamente previsível (alínea *l*)) ou situações em que o regime de trabalho é total ou em grande parte não previsível (alínea *m*)), sendo diferentes os deveres de informação em cada caso. A alínea *l*) faz eco do acórdão do TJUE no processo C-350/99 *Lange*¹⁴⁸, que determina que as informações relativas às horas extraordinárias fazem parte dos elementos essenciais da relação de trabalho sobre o qual o trabalhador deve ser informado na declaração escrita. Também quanto a estas informações, podem decorrer de referência às disposições legislativas, de acordo com o n.º 3.

Esta norma está prevista no CT, na alínea *i*) do 106º n.º 3, que também sofreu uma alteração, passando a prever, para além do período normal de trabalho, o “regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos”. Apesar de prevista a informação sobre o “período normal de trabalho”, definido, nos termos do artigo 198.º como o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em horas, continua a não fazer parte do

¹⁴⁷ Quanto ao dever de informação sobre a remuneração, refere-se a Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento, que exige aos empregadores a indicação do nível de remuneração inicial antes sequer da entrevista de emprego (art. 5.º), para além do direito de informação salarial previsto no art. 7.º da mesma proposta.

¹⁴⁸ Acórdão *Lange* do TJUE (Processo C-350/99) no qual o Tribunal declara que “a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento ao trabalhador assalariado de uma cláusula que tenha o carácter de um elemento essencial do contrato ou da relação de trabalho, nos termos da qual esse trabalhador seja obrigado a efectuar horas suplementares a simples pedido da entidade patronal”.

elenco, nem da diretiva nem do CT, qualquer menção ao horário de trabalho, que delimita o período normal de trabalho, nos termos do art. 200.º.

A alínea m) impõe que seja fornecida informação adicional a trabalhadores ocasionais ou aos que tenham padrões imprevisíveis de trabalho, de forma que estes sejam o mais previsíveis possível¹⁴⁹, nomeadamente: o número de horas pagas garantidas; a remuneração para trabalhos realizados para além das horas garantidas; as horas de referência e dias em que o trabalhador pode ser obrigado a trabalhar; o prazo mínimo de pré-aviso a que o trabalhador tem direito a antes do início de um trabalho e o prazo para o empregador cancelar uma atribuição de trabalho¹⁵⁰.

Estes casos de imprevisibilidade do regime de trabalho, em Portugal, consistem no contrato de trabalho intermitente, “ou melhor, com cláusula de intermitência”, que são contratos formais, “cuja válida celebração depende da verificação de dois pressupostos positivos de verificação cumulativa e do atalho de um pressuposto negativo arts. 157º, n.ºs 1 e 2, CT, respectivamente” que apresentam uma particular complexidade devido a esta mesma imprevisibilidade, trazendo “um problema de difícil resolução” ao nível da “conjunção da actividade e da inactividade”¹⁵¹. A este respeito, o legislador introduziu a alínea q), na qual alarga o dever de informação, no caso do trabalho intermitente, às informações previstas nos artigos 158.º, n.º 1, b) (número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo), 159º n.ºs 1 (período de prestação de trabalho, incluindo a duração, início e termo do período, a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador), 2 (duração mínima da prestação) e 4 (o direito de recusa do trabalhador em caso de incumprimento dos números anteriores¹⁵²), e 160.º n.º 2 (direito a compensação retributiva durante o período de inatividade).

Relativamente ao dever de informação sobre as convenções coletivas que regem as condições de trabalho, “ou, caso se trate de convenções coletivas celebradas fora da empresa por órgãos ou instituições paritários específicos, a menção dos órgãos ou instituições no âmbito dos quais foram celebradas” (alínea n) da Diretiva), houve uma alteração na redação do 106.º

¹⁴⁹ Exposição de motivos da proposta da Comissão

¹⁵⁰ DESPOINA GEORGIU, *ob. cit.*, p. 11.

¹⁵¹ MARIA REGINA GOMES REDINHA, *Relações Atípicas ...*, *cit.*, pp. 132-133.

¹⁵² Cf. Análise do art. 10.º da Diretiva.

n.º 3 l) do CT, que adiciona à menção do “instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver” a “designação das respetivas entidades celebrantes”.

Finalmente, na alínea o) da Diretiva, inclui-se no dever de informação “caso seja da responsabilidade do empregador” (condição que não estava presente na proposta inicial), a identidades das instituições de segurança social e proteção social. Também aqui o legislador nacional adicionou uma nova alínea no 106.º n.º 3, a alínea r), referindo-se aos “regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social”. Esta disposição tem particular importância no caso do destacamento transnacional, em que os trabalhadores, à partida, terão dificuldades acrescidas para obter esta informação.

As alterações legislativas ao CT incluem um elemento adicional que não está previsto na Diretiva em causa, nomeadamente a alínea s), referente aos parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam “os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial” que afetem a tomada de decisões e condições de trabalho, relacionados essencialmente com o chamado trabalho nas plataformas digitais. Apesar deste elemento não estar previsto na Diretiva 2019/1152, ele é mencionado na exposição de motivos da proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativo à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais de 2021¹⁵³ como uma lacuna no dever de informação no que toca aos trabalhadores das plataformas digitais, cujo preenchimento nos parece que o legislador nacional procurou antecipar.

O n.º 3 deste artigo 4.º da Diretiva permite aos Estados-Membros prever que a informação sobre os elementos previstos nas alíneas g) a l) e o) se possa fazer por mera referência às disposições legislativas, regulamentares, administrativas ou estatutárias ou às convenções coletivas. Esta disposição corresponde ao novo n.º 4 do 106.º do CT, que permite ao empregador, para cumprir o dever de informação, recorrer apenas a uma “referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável

¹⁵³ Na exposição de motivos da proposta pode ler-se: “A diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis prevê medidas para proteger as condições de trabalho das pessoas com relações de trabalho atípicas. Tal inclui regras em matéria de transparência, direito à informação, períodos probatórios, emprego paralelo, previsibilidade mínima do trabalho e medidas aplicáveis ao trabalho a pedido. Estas regras mínimas são particularmente importantes para as pessoas que trabalham nas plataformas digitais, dada a sua organização e os padrões de trabalho atípicos. No entanto, embora a diretiva assegure a transparência relativamente às condições de trabalho básicas, o dever de informação dos empregadores não abrange a utilização de algoritmos no local de trabalho nem a forma como afetam os trabalhadores individuais.” COM (2021) 762 final.

ou do regulamento interno da empresa”. O exercício desta possibilidade, contudo, de forma a manter a finalidade de esclarecimento do trabalhador, “deve ser entendido de forma exigente e rigorosa – não bastando uma mera remissão genérica para o instrumento, mas uma indicação precisa do preceito ou grupo de preceitos pertinentes”¹⁵⁴.

b) Forma

A importância deste dever de informação reflete-se também na sua natureza enquanto obrigação de tipo formal, tal como exigido na Diretiva (art. 3.º, Considerando 24), e no CT (art. 107.º). Pode, contudo, nalguns aspetos, cumprir-se indiretamente, através de remissão para as disposições legais ou de IRCT, remissão esta que, para garantir o direito de informação do trabalhador, não poderá ser genérica e imprecisa. A este respeito, deve ter-se em conta não apenas o art.º 3.º, como também o Considerando 24, que clarifica que sempre que a diretiva se referir a informação a prestar por escrito, a mesma poderá ser prestada por meios eletrónicos.

Apesar de vigorar, no CT um princípio de liberdade de forma, a informação prevista no artigo 106.º, e no artigo 108.º, assim como as modificações previstas no artigo 109.º, devem ser comunicadas por escrito (art.º 107º) e assinadas pelo empregador, sob pena de constituir uma contra-ordenação grave (anterior n.º 5, atual n.º 7), pelo que é comum o contrato acabar por ser reduzido a escrito¹⁵⁵, tal como previsto no art. 107.º n.º 3 do CT, ainda que esta exigência não transforme o contrato de trabalho num contrato formal¹⁵⁶. A liberdade de forma não existe, todavia, no que se costumam denominar como “relações atípicas de emprego”¹⁵⁷, como os contratos a termo resolutivo, levando a que o dever de informação seja reforçado, nestes casos de menor estabilidade, durabilidade ou previsibilidade. Quanto aos meios eletrónicos, o n.º 1 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 12/2021 já prevê que o requisito legal de forma escrita se encontra satisfeito por documento eletrónico, “quando o seu conteúdo seja suscetível de representação como declaração escrita”, equivalendo ainda a assinatura digital qualificada à autógrafa em papel no n.º 2.

Tendo em conta a densificação, alargamento e aceitação da importância do dever de informação do empregador, pode colocar-se em causa a manutenção da natureza consensual do contrato de trabalho. O princípio da liberdade de forma nos contratos de trabalho, tem como principal razão de ser a prevalência da realidade em relação ao que foi reduzido a escrito pelas

¹⁵⁴ JOANA NUNES VICENTE, *ob. cit.*, p. 274.

¹⁵⁵ MARTINEZ, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *ob. cit.*

¹⁵⁶ JOANA NUNES VICENTE, *ob. cit.*, pp. 273-275.

¹⁵⁷ MARIA REGINA GOMES REDINHA, *Relações Atípicas ...*, cit., p. 14.

partes, por isso, a informação sobre as condições da relação trabalho não se confunde com o conteúdo dessa mesma relação. A sua consagração leva a uma “ampliação do leque de deveres do empregador”, mas trata-se de “um dever sem um conteúdo substantivo”, destinado a garantir o esclarecimento do trabalhador acerca “dos termos acordados e das principais condições de execução da prestação laboral”¹⁵⁸, que não altera o princípio geral da consensualidade dos contratos de trabalho¹⁵⁹. Ainda assim, nos tipos contratuais que se desviam do modelo de durabilidade e estabilidade do vínculo, a forma adquire uma essencialidade que reflete a importância acrescida da transparência nestes casos¹⁶⁰.

c) Prazos e meios de informação

No artigo 5.º da Diretiva, são definidos os prazos para o cumprimento do dever de informação, que se desdobra em duas categorias, com prazos distintos: as informações consideradas essenciais devem ser recebidas pelos trabalhadores no prazo de uma semana (entre o primeiro dia de trabalho e o sétimo dia de calendário) e as suplementares no prazo de um mês, em ambos os casos, “se não tiverem sido comunicadas anteriormente”. Na análise do impacto desta Diretiva nas legislações dos Estados-Membros, conclui-se que na “grande maioria” das mesmas¹⁶¹, apenas os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 1.º da revogada Diretiva 91/533, que previa um prazo de dois meses para fornecer as informações, estão previstos. Este é o caso do CT português (que até prevê a exigência adicional da assinatura pelo empregador no art. 107.º n.º 1): 60 dias (anterior n.º 4). O encurtamento implicou a alteração do art. 107.º do CT, nomeadamente do n.º 4, que passa a fazer a mesma distinção que a Diretiva entre informações essenciais e suplementares e respetivos prazos de comunicação.

As informações essenciais devem ser facultadas “individualmente” ao trabalhador, “sob a forma de um ou mais documentos”, e as suplementares, também individualmente, “sob a forma de um documento” (art. 5.º n.º 1 da Diretiva). Também o n.º 2 do 107.º do CT exige o agrupamento das informações das alíneas *a) a e), h), i), o) e q)* do 106.º n.º 3 (informações essenciais) num só documento, caso as informações estejam em mais do que um documento. Para além da exigência da forma escrita do n.º 1, também o artigo 107.º passa a referir explicitamente, no n.º 4, que a informação deve ser prestada ao trabalhador “em suporte papel

¹⁵⁸ JOANA NUNES VICENTE, *ob. cit.*, p. 275.

¹⁵⁹ JOANA NUNES VICENTE, *ob. cit.*, p. 274.

¹⁶⁰ Ainda que com as exceções em três categorias de situações: contratos de trabalho especiais ou sujeitos a um regime especial, afastamento de regimes legais supletivos ou imperativos mínimos, estabelecimento de regimes especiais menos favoráveis para o trabalhador, cfr., MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...*, *cit.*, pp. 212-214 seguindo a classificação feita por MENEZES CORDEIRO.

¹⁶¹ VOLODYMYR BOZHKO, INNA KULCHII, VOLODYMYR ZADOROZHNYI, “Comparative...”, *cit.*, p. 6.

ou em formato eletrónico”. Ainda, mantem-se o reconhecimento de cumprimento do dever de informação no caso de existência de contrato ou contrato-promessa de contrato de trabalho reduzido a escrito que inclua os elementos do 106.º, passando o mesmo a estar sujeito ao cumprimento dos termos do n.º 4 (prazos e suporte de papel ou formato eletrónico).

Também existe uma alteração terminológica no novo n.º 4 do 107.º do CT: em vez de um dever de entrega dos documentos (anterior formulação), passa a falar-se do dever de comunicar a informação constante dos documentos. Apesar de, como referido supra, a obrigação de comunicação configurar uma obrigação de meios, parece-nos que esta alteração espelha um reforço da tónica na efetiva receção da informação por parte do trabalhador face, uma vez que, de um dever de entregar certos documentos, se passa a falar de um dever de comunicar o conteúdo desses mesmos documentos. Esta ideia de reforço é sustentada pela introdução do n.º 5 deste artigo, no qual se exige que o empregador conserve “prova da transmissão ou receção” das informações referidas¹⁶². Para efeitos de fiscalização, estas informações também passam a ter que ser prestadas “sempre que solicitadas pelas entidades públicas” (n.º 6), nomeadamente o serviço inspetivo.

Quanto aos números 2 e 3 do artigo 5.º da Diretiva, estes decorrem da avaliação REFIT, obrigando, na proposta, e permitindo, na versão final, os Estados-Membros a elaborar modelos normalizados para a declaração escrita e a disponibilizar, em formato acessível e gratuito, informações sobre as legislações nacionais ou as disposições e convenções coletivas pertinentes.

d) Alteração da relação de trabalho

A *Diretiva Declaração Escrita* previa que, no caso de alteração das condições de trabalho, o empregador deveria informar o trabalhador, por escrito, logo que possível, mas nunca mais de um mês após a entrada em vigor dessa alteração (art. 5.º n.º 1). Já a Diretiva 2019/1152, no n.º 1 do artigo 6.º, prevê-se que as alterações dos elementos do artigo 4.º n.º 2 e das informações complementares aos trabalhadores expatriados devem ser comunicadas “sob a forma de um documento o mais rapidamente possível e, o mais tardar, no dia em que começa a produzir efeitos”¹⁶³.

¹⁶² Nada se diz quanto ao prazo durante o qual esta prova deve ser conservada, considerando-se que será razoável que o seja, pelo menos, pela duração da relação contratual, podendo ser útil mesmo após a mesma, na eventualidade de qualquer disputa posterior.

¹⁶³ VOLODYMYR BOZHKO, INNA KULCHII, VOLODYMYR ZADOROZHNYI, “Comparative legal...”, *cit.*, p. 6.

Também neste caso, a maioria dos ordenamentos jurídicos europeus se cingia à proteção garantida pela Diretiva revogada¹⁶⁴, incluindo o português, no artigo 109º do CT, cujo n.º 1 foi alterado de forma a acolher o novo prazo, prevendo agora que a alteração de qualquer elemento do 106.º n.º 3 ou 108.º n.º 1 (trabalhadores no estrangeiro) deve ser informada, por escrito, até à data em que começa a produzir efeitos. Trata-se de uma alteração relevante, que deixa de permitir que o dever de informação, em caso de alteração da relação, se cumpra após o início da mesma, o que parece assegurar uma previsibilidade substancialmente maior para o trabalhador.

e) Informação complementar para trabalhadores expatriados

A Diretiva exige ainda que, aos trabalhadores expatriados, seja fornecida informação adicional, nos termos do artigo 7.º. Este artigo complementa a Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, tendo, contudo, um âmbito mais abrangente, alargado aos trabalhadores “expatriados noutra Estado-Membro ou país terceiro”. Tal como pode ler-se no considerando 26, os trabalhadores expatriados estão numa situação em que se justifica que recebam informações complementares específicas e mais detalhadas tendo em conta a sua situação particular de contacto com mais do que um ordenamento jurídico. Os documentos referidos no artigo 5.º n.º 1 da Diretiva 2019/1152 devem, de acordo com o art. 7.º n.º 1, ser facultados aos trabalhadores expatriados antes da sua partida, e incluir informações adicionais: o país onde o trabalho deve ser prestado, a duração prevista (*a*)), a moeda em que será paga a remuneração (*b*)), as prestações, pecuniárias ou em espécie, decorrentes da prestação laboral, se aplicável (*c*)), e a informação sobre a eventual repatriação e respetivas condições (*d*)).

Além disso, são acrescentadas exigências para os trabalhadores destacados na aceção da Diretiva 96/71/CE (artigo 7.º n.º2), que não existia quando a primeira Diretiva foi adotada. Os elementos incluem a remuneração a que se tem direito no Estado de acolhimento, subsídios específicos para destacamento e reembolso de despesas e a ligação para o sítio web oficial único a nível nacional desenvolvido pelos Estados. De acordo com a Diretiva, estas informações são obrigatórias para todos os trabalhadores expatriados por um período consecutivo superior a

¹⁶⁴ VOLODYMYR BOZHKO, INNA KULCHII, VOLODYMYR ZADOROZHNYI. *ob. cit.*, p. 6.

quatro semanas (n.º 4), sendo que os Estados-Membros podem alargar os requisitos de informação a trabalhadores destacados por um período mais curto¹⁶⁵.

A transposição desta norma para o ordenamento jurídico nacional traduz-se, essencialmente, nas alterações efetuadas ao artigo 108.º do CT, que não utiliza o termo “expatriado”, mas refere-se aos trabalhadores cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa a exercer a sua atividade no território de outro Estado por período superior a um mês. Relativamente à Diretiva 91/533, a norma do CT era “mais ampla e omnicompreensiva”, nomeadamente acrescentava a informação sobre o lugar do pagamento (n.º 1, alínea *b*) parte final) e sobre o acesso aos cuidados de saúde (n.º 1, alínea *d*)), e parece abranger qualquer hipótese de destacamento, mesmo fora da União Europeia¹⁶⁶.

A transposição da Diretiva 2019/1152 implicou a alteração de três alíneas do n.º 1 que contêm os elementos informativos exigidos, acrescentando a identificação do(s) Estado(s) de prestação do trabalho à alínea *a*), as eventuais prestações em espécie à alínea *b*), a possibilidade de repatriamento à alínea *c*), a inclusão de três novas alíneas referentes às situações de destacamento (art. 8.º do CT), que se referem à retribuição a que os trabalhadores destacados têm direito, nos termos da lei do Estado de acolhimento (alínea *e*)), aos eventuais subsídios de destacamento e reembolsos de despesas (alínea *f*)), e ao sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação aplicável ao destacamento (alínea *g*)). A alteração inclui ainda a alínea *e*) na lista de elementos que podem ser comunicados através de uma referência às disposições legais ou regulamentares respetivas, prevista no n.º 2.

3.3. Requisitos mínimos relativos às condições de trabalho

O Capítulo III, referente aos “requisitos mínimos relativos às condições de trabalho”, prevê o que tem vindo a ser considerada a parte “mais original”¹⁶⁷ desta Diretiva, ao definir

¹⁶⁵ De acordo com Miranda Boto, a formulação do n.º 4 é “curiosa”, e em sentido contrário do que é habitual na técnica normativa europeia, uma vez que estabelece esta exceção à qual os Estados-membros podem renunciar para ampliar o dever de informação: “Esta indicación ha de ser objeto de las más severas críticas, en primer lugar, por hacer caso omiso del propio acervo comunitario en materia de Seguridad social sobre este tema, reflejado en la Decisión A2 de la Comisión Administrativa donde se hallan muy valiosas indicaciones. Abre la puerta a microenvíos sucesivos que burlarían la obligación de información, sin establecer siquiera el plazo mínimo que debe transcurrir entre ellos. Convendría que el legislador español renunciara a esta exclusión al llevar a cabo la transposición, para garantizar a los trabajadores desplazados desde España este derecho. No hay riesgo alguno de conflicto con la libertad de prestación de servicios, al tratarse de una posibilidad prevista por la propia Directiva” JOSÉ MARÍA MIRANDA BOTO, “Algo de ruido. ¿cuántas nueces? la nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español.” *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º. 149, 2019, pp. 87-88.

¹⁶⁶ JOANA NUNES VICENTE, *ob. cit.*, p. 273.

¹⁶⁷ JOSÉ MARÍA MIRANDA BOTO, “Algo...” *cit.*, p. 88.

“novos direitos mínimos”¹⁶⁸ dos trabalhadores. Esta natureza inovadora, “pode explicar as alterações consideráveis que o texto sofreu desde a proposta inicial da Comissão até à versão finalmente publicada no Jornal Oficial”¹⁶⁹. A proposta da Comissão previa também, no Considerando 27, que as normas mínimas contidas neste capítulo pudessem ser alteradas, se os parceiros sociais assim o entendessem, através de convenções coletivas, “desde que o nível global de proteção dos trabalhadores não seja reduzido”. Esta disposição foi incluída na versão final da Diretiva, no Considerando 38, mas referindo-se à totalidade da Diretiva, não apenas ao Capítulo III.

a) Duração máxima do período experimental

O período experimental tem como objetivo dar a ambas as partes a possibilidade de avaliar se pretendem manter a relação laboral: “o empregador tem oportunidade de observar o desempenho do trabalhador em contexto real; este tem possibilidade de perceber se as condições de trabalho, materiais e humanas, correspondem às suas expectativas”, podendo, para tal, qualquer das partes denunciar o contrato de forma “quase inteiramente livre”¹⁷⁰. A importância deste período experimental “assume muito maior relevância para o empregador do que para o trabalhador”¹⁷¹, tendo em conta que este, após o termo deste período, poderá sempre desvincular-se livremente, devendo apenas cumprir a exigência de aviso prévio, enquanto aquele estará, após este período, sempre condicionado pela invocação de justa causa. A questão da duração do período experimental é central da perspectiva da segurança e previsibilidade das relações laborais, porque, para o trabalhador, este significa “uma precarização do vínculo”, podendo ser perspectivado “como uma figura que se situa em rota de colisão com o princípio constitucional da segurança no emprego (art. 53.º da CRP)”¹⁷².

¹⁶⁸ Avaliação de Impacto da Diretiva (SWD(2017) 478 final).

¹⁶⁹ JOSÉ MARÍA MIRANDA BOTO, *Ob. cit.*, p. 88. Relembramos, a este respeito, que, de acordo com o 6 do art. 1º, os Estados-membros podem prever que as disposições estabelecidas no capítulo III (que incluem, nomeadamente, a duração do período experimental, a permissão do pluriemprego, e o direito de recusa) não se apliquem aos funcionários públicos, aos serviços públicos de emergência, às forças armadas, às autoridades policiais, magistrados judiciais, magistrados do Ministério Público, investigadores ou outros serviços de aplicação da lei.

¹⁷⁰ MILENA SILVA ROUXINOL, “O período experimental”, AMADO, João Leal [et al.], *Direito do Trabalho - Relação Individual*, Almedina, Coimbra, 2019, p. 286.

¹⁷¹ MILENA SILVA ROUXINOL, “O período...”, *cit.*, pp. 286-287.

¹⁷² MILENA SILVA ROUXINOL, *ob. cit.*, p. 287. Também na jurisprudência encontramos esta leitura da dilação do período experimental como fator de precariedade. Nomeadamente, no acórdão do TC n.º 632/08, de 23/12, considera-se que “quanto mais dilatado for o período experimental maior a precariedade da relação jurídico-laboral e mais frágil a garantia na segurança do emprego”, podendo o aumento deste período “operar como fator compensatório da maior dificuldade ou onerosidade de celebração de contratos a termo certo”, isto é, funcionar como uma espécie de contrato a termo dissimulado. Também JÚLIO GOMES sustenta que, *de iure conditio*, a denúncia pelo empregador não carece de justa causa, sendo apenas desnecessária a sua invocação, *cfr.*, JÚLIO

Como tal, não é surpreendente que uma diretiva que se debruce sobre a previsibilidade das relações laborais tenha também adotado uma posição face ao período experimental, nomeadamente, partindo da ideia de que “[q]ualquer entrada no mercado de trabalho ou transição para um novo posto não deverá ser sinónimo de insegurança prolongada” (Considerando 27). Tendo em conta a preocupação face à proporcionalidade e razoabilidade da duração deste período, a Diretiva 2019/1152 estabelece, no artigo 8.º, um limite máximo de seis meses para o período experimental (n.º 1), devendo, nos contratos a termo ser “proporcional” à duração do contrato e natureza da atividade, não podendo o período experimental ser renovado em caso de renovação do contrato para a mesma função e tarefas (n.º 2). No n.º 3 deste artigo, prevê-se exceções ao limite de seis meses, nomeadamente quando seja do interesse do trabalhador, ou quando se justifique pela natureza do trabalho, por exemplo, no caso de cargos executivos¹⁷³.

A transposição da Diretiva a este respeito não tem efeitos sobre a legislação nacional, que prevê períodos mais curtos, nas normas “imperativas relativas”¹⁷⁴ do artigo 112.º do CT, que variam de acordo com a natureza do vínculo (15 ou 30 dias para contratos a termo, dependendo da sua duração, e 90 a 240 para contratos por tempo indeterminado) e com o tipo de função do trabalhador, no caso dos contratos por termo indeterminado (90 dias para a generalidade dos trabalhadores; 180 para o caso de funções com especial complexidade técnica, responsabilidade, que exijam especial qualificação, ou confiança; e 240 dias para cargos de direção ou quadro superior – situações que podem suscitar “maiores dificuldades” no preenchimento destes conceitos indeterminados)¹⁷⁵.

Aliás, como explanado no Considerando 28, um número significativo de Estados-Membros estabeleceu uma duração máxima do período experimental entre três e seis meses, a

VIEIRA GOMES, "Do uso e abuso do período experimental (cont.)", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, N.ºs 3 e 4, Editorial Verbo, Lisboa, Agosto-Dezembro 2000, p. 276.

¹⁷³ Na Proposta da Comissão, os seis meses incluíam, expressamente “eventuais prorrogações”, não havia uma disposição específica para o trabalho a termo, e, apesar de também prever os casos de extensão excepcional deste período, não estava incluída a segunda parte do atual n.º 3, referente à contabilização das ausências do trabalhador. Conforme estabelecido no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, os períodos experimentais deverão, por conseguinte, ter uma duração razoável, cujo limite máximo de 6 meses a Diretiva estabelece nos casos de contratos de trabalho sem termo. Deverá igualmente ser possível prorrogar correspondentemente os períodos experimentais nos casos em que o trabalhador se tenha ausentado durante esse período, devido a doença ou férias, por forma a permitir ao empregador avaliar a aptidão do trabalhador para a função em causa.

¹⁷⁴ MILENA SILVA ROUXINOL, *ob. cit.*, p. 292.

¹⁷⁵ MILENA SILVA ROUXINOL, *ob. cit.*, p. 288.

qual, de acordo com a Diretiva, deve ser considerada razoável¹⁷⁶. A alteração a este artigo no âmbito da Lei n.º 13/2023 relaciona-se antes com as alterações necessárias decorrentes da declaração de inconstitucionalidade da primeira parte do 112.º, n.º 1, *b*, *iii*)¹⁷⁷.

Ainda relativamente ao período experimental, e seguindo a lógica de reforço da previsibilidade das condições de trabalho, a Lei n.º 13/2023 aumenta o período de aviso prévio de 15 para 30 dias, no caso de denúncia por parte do empregador durante o período experimental com duração superior a 120 dias (art. 114.º, n.º 3)¹⁷⁸.

b) Emprego em paralelo

Quanto ao emprego em paralelo, ou pluriemprego, é introduzida uma novidade: a consagração expressa da permissão como regra. Passa a haver uma proibição de cláusulas de exclusividade como regra, e uma restrição das cláusulas de incompatibilidade, estabelecendo-se o princípio de que é possível acumular vários empregos. De acordo com o Considerando 29, os empregadores não podem proibir o trabalhador de aceitar um emprego junto de outros empregadores, fora do tempo do horário de trabalho estabelecido com o primeiro empregador, nem sujeitar um trabalhador a um tratamento desfavorável devido a esse facto. Os Estados-Membros podem estabelecer condições da utilização de restrições por incompatibilidade, entendidas como restrições para trabalhar para outros empregadores por razões objetivas, como a proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, incluindo a imposição de limites ao tempo de trabalho, a proteção do sigilo comercial, a integridade do serviço público ou a necessidade de evitar conflito de interesses.

¹⁷⁶ MILENA ROUXINOL refere o acórdão do TC n.º 632/08 de 23/12, que, em sede de fiscalização preventiva da constitucionalidade, se pronunciou sobre o alargamento de 90 para 180 dias do período experimental para trabalhadores com contrato por tempo indeterminado, pronunciando-se pela inconstitucionalidade da norma, *cfr.*, MILENA SILVA ROUXINOL, *ob. cit.*, p. 287.

¹⁷⁷ Ac. TC n.º 318/2021, de 18-05: Refere-se, apenas, brevemente, quanto à primeira parte da subalínea *iii*) do 112.º n.º 1 alínea *b*) do Código do Trabalho, que esta foi declarada inconstitucional, em 2021, com força obrigatória geral, quando aplicável a trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados, com termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es). A questão levantou-se sobre toda a alínea, mas o Tribunal só considerou inconstitucional esta parte. Isto é, o conceito de trabalhador à procura de primeiro emprego incluía aqueles trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados, com termo, por outros empregadores, só excluindo os que tinham já tido um vínculo sem termo. O tribunal considerou que o tratamento igual das duas classes de sujeitos ou grupos sociais - trabalhadores inexperientes, por um lado, e trabalhadores com experiência, por outro - acaba por aparecer como arbitrária. Assim sendo, na nova formulação, o período experimental no caso de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração passa a ser reduzido ou excluído quando estes tenham celebrado contrato de trabalho a termo anterior, celebrado com empregador diferente, com uma duração igual ou superior a 90 dias (novo n.º 5), e é reduzido nos casos de ter existido estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, com duração igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

¹⁷⁸ A Proposta de Lei inclui, ainda, os trabalhadores cuidadores na disposição do n.º 5, e introduz três novas disposições que serão abordadas no contexto da proteção contra o despedimento (art. 18.º da Diretiva).

No ordenamento jurídico português entende-se, maioritariamente, que não há uma proibição, em geral, de pluriemprego¹⁷⁹, não existindo, no Direito do Trabalho nenhuma norma genérica que imponha a exclusividade de funções a cargo do trabalhador, e sendo as cláusulas de exclusividade deixadas à livre conformação da autonomia privada¹⁸⁰. Considera-se, maioritariamente que a admissibilidade, como regra geral, ainda que com limites implícitos e explícitos, decorre, desde logo, de argumentos estruturais e constitucionais (art. 58.º n.º 1 da CRP)¹⁸¹. Ainda assim, há doutrina que sustenta que restrições ao pluriemprego podem existir, desde logo enquanto concretizações de disposições constitucionais, nomeadamente do art. 58.º n.º 3 da CRP, isto é, da execução de políticas de pleno emprego¹⁸².

Ainda que o entendimento maioritário sustente a existência da permissão como regra, o legislador considerou necessário passar a prevê-la explicitamente. Assim, o artigo 129.º n.º 1, que elenca as proibições dirigidas ao empregador (como contrapartida das garantias do trabalhador) passa a incluir, na alínea *k*), a proibição de “[o]bstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício”. No n.º 2, reforça-se, não obstante, o dever de lealdade do 128.º n.º 1 alínea *f*) e a legislação quanto a impedimentos e incompatibilidades, parecendo ser a concorrência desleal a principal preocupação na limitação ao pluriemprego.

A ideia do pluriemprego como regra decorre, de acordo com a avaliação de impacto da Comissão, da tentativa de prevenir a “exploração”, ao contrariar as consequências negativas da sua proibição para os trabalhadores, que veem limitadas as suas possibilidades de “garantir não só a segurança e estabilidade dos rendimentos, mas também de procurar mais trabalho para

¹⁷⁹ MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...*, *cit.*, p. 139. Diferentemente do que ocorre na função pública, onde existem referências ao exercício em exclusividade de determinadas atividades e cargos, *cfr.*, RITA ROBALO DE ALMEIDA, “A importância da Cláusula de Exclusividade na delimitação dos Contratos Subordinados e Contratos de Prestação de Serviços.” *Dissertação de Mestrado*. Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2018, p. 22. A possibilidade de excecionar, entre outros, os funcionários públicos está, aliás, prevista pela Diretiva no art. 1.º n.º 6.

¹⁸⁰ No elenco de deveres do trabalhador do artigo 128.º, nomeadamente na alínea *f*), encontramos o dever de lealdade, que geralmente se associa à concorrência desleal, também combatida através da regulação dos pactos de não concorrência (136.º).

¹⁸¹ MARIA ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado...*, *cit.*, pp. 140-143.

¹⁸² JOSÉ JOAQUIM GOMES CANOTILHO; VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4ª ed., Vol I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 657; RITA ROBALO DE ALMEIDA, *Ob. cit.*, pp. 20-21.

reduzir o risco de pobreza”¹⁸³, particularmente nas situações de subemprego¹⁸⁴. O relatório da avaliação de impacto que acompanhou a proposta de Diretiva estimava que cerca de meio milhão a um milhão e meio de trabalhadores europeus sejam negativamente afetados por este tipo de cláusulas¹⁸⁵, sendo que nalguns Estados-Membros estas cláusulas são proibidas e noutros são permitidas¹⁸⁶.

c) Previsibilidade mínima do trabalho

A Diretiva estabelece a proibição do trabalho totalmente ou em grande parte não previsível, salvo se preenchidas as duas condições elencadas nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 do artigo 10.º, isto é, se ocorrer dentro das horas e dias de referência ou se o trabalhador tiver sido notificado dentro do prazo de pré-aviso mínimo, sob pena de o trabalhador poder, legitimamente, recusar o trabalho. A preocupação com estas modalidades de trabalho justifica-se pelo facto de os trabalhadores que laboram neste contexto de imprevisibilidade serem “frequentemente mais propensos a experienciar a precariedade e, conseqüentemente, a pobreza no trabalho e a exclusão social”¹⁸⁷. Para além disso, os trabalhadores podem ter direito a serem compensados por cancelamentos de uma prestação prevista, nos termos do art. 10.º, n.º 3, ou seja, de acordo com o considerando 34, o trabalhador “deverá ser protegido contra a perda de rendimentos resultante do cancelamento tardio do trabalho acordado mediante indemnização adequada”.

Assim, e com base no desenvolvimento feito nos considerandos 30 a 34 da Diretiva, nos casos em que o regime de trabalho for totalmente ou em grande parte imprevisível, os trabalhadores deverão beneficiar de um “nível mínimo de previsibilidade quando o horário é determinado sobretudo pelo empregador, quer diretamente – por exemplo, através da atribuição

¹⁸³ SWD (2017) 478 final, p. 19.

¹⁸⁴ A este respeito, suscita-se, lateralmente, uma breve reflexão acerca do “binómio tempo de trabalho/período de descanso”, uma vez que o próprio estabelecimento de limites da duração do trabalho é sustentado por preocupações quanto à proteção do “equilíbrio físico e psíquico do trabalhador”, a tutela da sua saúde, garantia de períodos de repouso e a “conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar” (JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*. 2ª Edição. Coimbra: Edições Almedina, S.A., 2018, p. 220.). Poder-se-ia questionar se estas garantias poderão ficar comprometidas numa situação de normalização do pluriemprego, não associado ao estabelecimento de limites máximos de tempo de trabalho para além de cada relação de trabalho individual. Poder-se-ia, porventura, considerar que esta situação esteja salvaguardada através do fundamento objetivo da “segurança e saúde” enquanto limite ao pluriemprego, embora seja um fundamento indeterminado.

¹⁸⁵ SWD (2017) 478 final p. 19.

¹⁸⁶ SÓNIA DE CARVALHO considera ainda que “as dificuldades impostas à cumulação de actividade no contrato de trabalho intermitente parecem contrariar o incentivo ao pluriemprego constante do art.º 9.º da Diretiva”, cfr., SÓNIA DE CARVALHO, *ob. cit.*, p. 345.

¹⁸⁷ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ. *Ob. cit.*, pp. 5-6.

de tarefas – quer indiretamente – por exemplo, exigindo que o trabalhador responda a pedidos de clientes”¹⁸⁸.

É ainda nos considerandos que encontramos o esclarecimento acerca da “antecedência razoável”, que se entende como “o período entre o momento em que o trabalhador é informado de um novo trabalho e o momento em que este efetivamente começa”, e “pode variar em função das necessidades do setor em causa, assegurando simultaneamente uma proteção adequada dos trabalhadores”.

O ordenamento jurídico português já estabelecia limites máximos de pré-aviso no caso do trabalho intermitente (artigo 159.º, n.º 3), a modalidade marcada pela possível imprevisibilidade, sendo o limite mínimo de 30 dias nas situações em que o trabalhador exerce outra atividade durante o período de inatividade, e 20 dias nos restantes casos¹⁸⁹. No Código do Trabalho, a violação desta antecedência correspondia a uma contra-ordenação, mas não se estabelecia expressamente um direito de recusa, nem uma indemnização no caso de cancelamento tardio. A própria avaliação de impacto desta Diretiva reconhecia que o ordenamento português já estabelecia este tipo de garantias. Porém, a consagração expressa do direito de recusa passa agora a integrar o novo n.º 4 do artigo 159º do Código do Trabalho, disposição na qual se estabelece que o “trabalhador não é obrigado a prestar trabalho nem pode ser prejudicado por esse motivo”.

d) Medidas complementares aplicáveis a contratos de trabalho ocasional

O trabalho ocasional e equivalente¹⁹⁰, que corresponde a contratos “particularmente imprevisíveis para o trabalhador” (Considerando 35), motiva a preocupação da Diretiva com a prevenção de abusos neste domínio. As medidas de proteção quanto a este tipo de trabalho preveem limitações à utilização e duração destes contratos (alínea *a*) e o estabelecimento de uma presunção de que há um mínimo de horas pagas com base em valores médios (alínea *b*)), para além de “outras medidas equivalentes que garantam uma prevenção eficaz de práticas abusivas” (alínea *c*)). Isto releva também para efeitos do âmbito de aplicação pessoal desta

¹⁸⁸ No considerando 31 esclarece-se que as horas e dias de referência, que, como vimos, devem ser estabelecidas no início da relação laboral, por escrito, correspondem às “faixas horárias durante as quais o empregador pode solicitar a prestação de atividade”.

¹⁸⁹ Dentro dos que tinham disposições semelhantes à portuguesa, nas correspondentes modalidades de trabalho marcadas pela imprevisibilidade, a Alemanha previa um período de 4 dias; Hungria (trabalho à chamada) 3 dias; Itália 1 dia no trabalho intermitente.

¹⁹⁰ De acordo com a tabela 1 do documento SWD (2017) 478 final, a categoria de *casual workers* (trabalhadores ocasionais) inclui: zero-horas, *on-demand* e intermitentes. No considerando 35 inclui-se no âmbito de proteção desta norma os contratos de trabalho ocasional ou análogos, “incluindo os contratos sem especificação de horário, nos termos dos quais o empregador tem flexibilidade para chamar o trabalhador em função das suas necessidades”.

Diretiva, uma vez que, se, “durante a conclusão do contrato de trabalho, a duração do trabalho não for estipulada, então esse trabalhador está sujeito a esta Diretiva”¹⁹¹.

No caso português, estas situações correspondem, de modo geral, ao trabalho intermitente, e também aos contratos de trabalho de muito curta duração. A admissibilidade destes contratos no ordenamento português, como já dissemos, é limitada¹⁹². Quanto à presunção de existência de contrato com um mínimo de horas, o CT prevê que na falta de verificação do requisito formal ou da indicação do número de horas ou dias de trabalho, há uma presunção de que o contrato é celebrado sem período de inatividade, estabelecendo ainda um número mínimo anual de horas. Para além disso, quanto ao trabalho intermitente, a informação dos artigos 158.º n.º 1 alínea *b*) (indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo), 159.º n.º 1 (duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele), n.º 2 (limite mínimo de cinco meses de duração da prestação a tempo completo por ano, dos quais pelo menos três meses consecutivos) e n.º 4 (direito de recusa) passam a fazer parte dos elementos incluídos no dever de informação do artigo 106.º n.º 3 (alínea *q*)).

e) Transição para outra forma de emprego

A disposição do artigo 12º exige a garantia, por parte dos Estados-Membros, de que um trabalhador com pelo menos seis meses de serviço junto do mesmo empregador, em formas atípicas de emprego (considerando 36) tenha o direito de solicitar a transição para uma forma de emprego mais previsível e segura, isto é para um contrato a tempo inteiro ou sem termo, “nos casos em que os empregadores tenham a possibilidade” de propor estes contratos, devendo o empregador responder fundamentadamente, por escrito, no prazo de um mês (prazo alargado

¹⁹¹ VOLODYMYR BOZHKO, INNA KULCHII, VOLODYMYR ZADOROZHNYI, *Ob. cit.*, p. 4

¹⁹² SÓNIA DE CARVALHO sublinha que as alterações introduzidas em 2019 no direito português parecem ir em sentido contrário aos objetivos da Diretiva: “o alargamento da duração temporal do contrato de muito curta duração, claramente um contrato ocasional”, e a “ténue flexibilização do contrato de trabalho intermitente, através da diminuição dos períodos de trabalho anual, bem como da diminuição do número de meses em que a prestação de trabalho deve ser consecutiva no contrato de trabalho intermitente”. Contudo, estas observações foram feitas antes da transposição da Diretiva, e, para sustentar a desconformidade com o sentido da Diretiva, a autora aliava, à data, estas diminuições à ausência de um reforço do dever de informação previsto nos artigos 158.º e 159.º. Este reforço, todavia, acabou por ocorrer por efeito da transposição da Diretiva, nomeadamente da introdução da alínea *q*) no artigo 106.º n.º 3. Para além das já mencionadas alterações introduzidas no artigo 159.º. Previsto no artigo 142.º do CT, o contrato de muito curta duração não estava sujeito a forma escrita se durasse menos de 15 dias, tendo este período sido aumentado para os 35 dias pela Lei n.º 93/2019, de 04/09. Na Lei n.º 13/2023, o legislador estabelece, através da introdução do n.º 4 do artigo 142.º, uma contraordenação leve no caso violação do dever de comunicação destes contratos à segurança social, previsto no n.º 1, *cfr.* SÓNIA DE CARVALHO, *ob. cit.*

a três meses no caso de pessoas singulares, e micro, pequenas ou média empresas) ao pedido. A frequência destes pedidos pode ser limitada pelos Estados-membros.

É considerada por BEDNAROWICZ “talvez, a disposição mais ambiciosa da Diretiva”¹⁹³, estando em linha com o Princípio n.º 5 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que promove a “transição para modelos de emprego por tempo indeterminado” (Considerando 2). Apesar de ambiciosa, o autor considera que é de “fraca natureza”, não impõe ao empregador uma resposta vinculativa ou positiva, colocando-se a possibilidade de vir a ser suficiente o empregador alegar constrangimentos da organização a nível de emprego¹⁹⁴. Todavia, GEORGIOU defende que uma “resposta curta, genérica, negativa que alegue “capacidade financeira limitada” não seria suficiente; o empregador deve apresentar razões detalhadas, explicando a fundamentação da sua decisão”¹⁹⁵. Ainda assim, segundo a Confederação Europeia de Sindicatos (CES/ETUC) esta disposição não é suficiente para proteger os trabalhadores com contratos precários, como os contratos zero-horas¹⁹⁶.

O seu efeito não é apontado como diretamente impactante para o contexto português pela avaliação do impacto da proposta. O ordenamento jurídico nacional não dispõe de nenhuma norma que garanta esta transição nem a obrigatoriedade de resposta fundamentada por escrito por parte do empregador, nem passou a ter, na sequência da transposição da Diretiva. Poder-se-ia questionar se se trata de uma falha na transposição, contudo, o direito laboral português assenta sobre o princípio, que decorre aliás do art. 53º da Constituição, de que os contratos que não correspondem ao modelo estável, seguro e duradouro são desvios, seja o contrato a prazo ou termo, o trabalho temporário, a tempo parcial ou intermitente – limitando o recurso a estas relações não estáveis e duradouras ao preenchimento de requisitos materiais que, no caso do contrato de trabalho a termo resolutivo (artigo 140.º), têm de ser fundamentados e incluídos no contrato escrito. Assim, poder-se-á argumentar que já está garantida esta espécie de direito à fundamentação da não-estabilidade do vínculo que o artigo 12.º da Diretiva estabelece, *a priori*, na própria constituição do vínculo laboral que não segue o modelo dito *típico*¹⁹⁷.

¹⁹³BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ. “Workers’ ...”, *cit.*.

¹⁹⁴BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ. “The tale ...”. *cit.* p. 6

¹⁹⁵DESPOINA GEORGIOU, *ob. cit.*, p. 12.

¹⁹⁶DESPOINA GEORGIOU, *ob. cit.*, p. 12.

¹⁹⁷ Isto, não afasta, obviamente, a possibilidade de existência de situações de abuso e falsas fundamentações para o recurso a contratos atípicos, e até de *falsos independentes*, para preencher necessidades que corresponderiam a um vínculo sem termo e a tempo integral.

Podemos encontrar mais alguns afloramentos desta ideia de preferência pela durabilidade, estabilidade e previsibilidade dos vínculos, assim como a criação de obstáculos à possibilidade de colmatação de necessidades correspondentes a trabalho estável e duradouro com recurso a modalidades instáveis e precárias, em algumas normas que sofreram alterações no âmbito da Lei n.º 13/2023. Uma das alterações corresponde à sofrida pelo n.º 1 do artigo 143.º, relativo à sucessão de contrato de trabalho a termo, segundo o qual a cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão de trabalhador a termo ou temporário ou de prestação de serviços para o mesmo posto de trabalho/objeto, ou, com a alteração, que se concretizem na mesma “atividade profissional” ou serviços para a mesma “atividade”. Também no caso do trabalho temporário, a norma do 179.º que proibia a celebração de contratos sucessivos de trabalho temporário ou a termo, após a duração máxima do contrato de utilização, antes de decorrer o período correspondente a um terço da sua duração, para além de passar a incluir também a prestação de serviços para o mesmo objeto e atividade, passa a prever, no n.º 3, que, em caso de violação desta disposição, se considera sem termo o contrato entre o trabalhador e o utilizador.

Quanto ao contrato de trabalho temporário, o 182.º, que prevê limitações à sua duração, também sofre algumas alterações que parecem ir no sentido da garantia da sua excecionalidade, ao diminuir a possibilidade de renovação do contrato de trabalho temporário a termo certo, “enquanto se mantiver o motivo justificativo”, de seis para quatro vezes (n.º 2). Ao artigo são ainda acrescentadas duas disposições: uma que estabelece o limite máximo de quatro anos para a duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador (n.º 8) e o estabelecimento da conversão do contrato referido no número anterior em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, no caso deste limite máximo ser excedido.

f) Outros elementos

O artigo 13.º da Diretiva prevê que, nos casos em que existe uma obrigação de ministrar formação, esta seja gratuita para o trabalhador, contar como tempo de trabalho e, se possível, decorrer durante o horário de trabalho e está em linha com o previsto no Código do Trabalho português, nomeadamente nos artigos 130.º e seguintes, que não sofreram nenhuma alteração.

Os Estados-membros podem ainda autorizar os parceiros sociais a estabelecer disposições diferentes das referidas nos artigos 8.º a 13.º (período experimental, emprego em paralelo, previsibilidade mínima, trabalho ocasional, transição para uma forma mais estável de

emprego e formação obrigatória), no respeito pelos princípios da proteção geral dos trabalhadores (art. 14.º), “um conceito aberto sujeito a interpretações e possíveis choques com a cláusula geral de não regressão da Diretiva [art. 20.º]”¹⁹⁸.

3.4. Garantias de eficácia: disposições horizontais

As disposições horizontais do capítulo IV servem para garantir que os trabalhadores beneficiam efetivamente dos direitos previstos na Diretiva, procurando, desta forma, corrigir a “falta de um mecanismo abrangente de aplicação”¹⁹⁹ da *Diretiva Declaração Escrita*, nomeadamente, através do direito de recurso (art. 16.º).

Na falta da receção total ou parcial da informação exigida pela Diretiva nos artigos 5.º n.º 1 e 6.º, os Estados-Membros têm à sua disposição duas opções: garantir que ao trabalhador seja concedido um contrato com maior proteção do que a acordada com o empregador, através do estabelecimento de presunções ilidíveis favoráveis ao trabalhador (n.º1 alínea a)), e/ou que este tenha a possibilidade de recorrer a uma autoridade especializada que deverá assegurar uma reparação atempada e adequada²⁰⁰ (n.º 1 alínea b)). De acordo com o considerando 39, a consulta pública sobre o PEDS revelou, nomeadamente, que “os trabalhadores raramente procuram obter reparação durante a relação laboral”, comprometendo o objetivo do cumprimento de dever de informação, pelo que esta diretiva procura garantir a sua efetividade, através da aplicação de presunções favoráveis ou de um procedimento que obrigue o empregador a fornecer as informações em falta, sob pena de sanções. A via de recurso poderá ser sujeita a um procedimento pelo qual o empregador é notificado pelo trabalhador ou por terceiros, como o representante dos trabalhadores ou outra entidade ou autoridade competente, da falta de informação e da obrigatoriedade de fornecer informação exaustiva e correta em tempo útil.

Na alínea *a)* trata-se de presunções bastante fortes, ainda que ilidíveis: se faltar informação presume-se que relação de trabalho é “sem termo certo, de que não existe período experimental ou de que o trabalhador ocupa um lugar a tempo inteiro, no caso de estar em falta a informação correspondente” (Considerando 39). Em geral, no Código do Trabalho, a violação patronal do dever de informação não se repercutia na validade do contrato, consistindo numa mera contra-ordenação laboral (107.º n.º 5), cabendo à Autoridade das Condições do Trabalho (ACT) a competência para o procedimento de contraordenações por violação de norma que

¹⁹⁸ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ. “The tale ...”. *cit.*, p. 6.

¹⁹⁹ DESPOINA GEORGIU. *ob. cit.*, p. 12.

²⁰⁰ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ. “The tale ...”. *cit.*, p. 7.

consagre direitos ou imponha deveres a qualquer sujeito da relação laboral que seja punível com coima, nos termos do artigo 2.º n.º 1 alínea a) da Lei n.º 107/2009. Contudo, esta não é a situação nos contratos atípicos, como já vimos no caso do trabalho intermitente, ou do trabalho temporário. Aqui, a violação do dever de informação importa a nulidade e presunção de contrato de trabalho sem termo e com o utilizador (177.º n.º 5 e 6)²⁰¹.

No caso de violação de informação sobre o período experimental²⁰², o legislador adotou a solução prevista na Diretiva, nomeadamente no artigo 111.º n.º 4, que estabelece uma presunção de que as partes acordaram na exclusão do período experimental, no caso de o empregador não cumprir o dever de informação no prazo previsto (106.º n.º 3 alínea o) e 107.º n.º 4). MILENA ROUXINOL, considera o período experimental como “um elemento natural” do contrato de trabalho, “não carecendo de previsão específica das partes para existir” (exceto na comissão de serviço)²⁰³, caracterização que a consagração da presunção de dispensa contraria. Por sua vez, a solução adotada pelo legislador aproxima-se da conclusão de JÚLIO GOMES, que propunha a eliminação legal da consagração do período experimental, enquanto elemento de precarização e instabilidade, como regra²⁰⁴.

A Lei n.º 13/2023 introduz ainda três novas disposições no artigo 114.º, que parecem procurar combater ou evitar a utilização do período experimental como modalidade escondida de contrato precário, protegendo o trabalhador de um eventual despedimento ilícito: cria um dever de comunicação ao serviço com competência inspetiva da denúncia, no prazo de 15 dias no caso dos trabalhadores à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração (n.º 6); no n.º 7, reforçando o princípio geral do 334.º do Código Civil, estabelece que é “ilícita a denúncia que constitua abuso do direito, a apreciar nos termos gerais”.; e, no n.º 8, salvaguarda que o “caráter abusivo da denúncia só pode ser declarado pelos tribunais judiciais” aplicando-se os efeitos do despedimento ilícito do 389.º n.º 1, e compensações e indemnizações dos 390.º a 392.º, “com as necessárias adaptações”.

²⁰¹ Uma presunção semelhante passa também a aplicar-se no caso de contratos de utilização, de trabalho temporário ou por tempo indeterminado para cedência temporária celebrados por empresas de trabalho temporário que não sejam titulares de licença para o exercício da respetiva atividade, que já eram nulos nos termos do n.º 1 do 173.º, mas passam agora a beneficiar da presunção de existência de contrato de trabalho sem termo com o utilizador, nos termos do novo artigo 173.º n.º 3.

²⁰² Remete-se para as considerações tecidas supra acerca desta figura.

²⁰³ MILENA SILVA ROUXINOL, “As fontes ...”, *cit.*, p. 285.

²⁰⁴ JÚLIO VIEIRA GOMES, “Do uso”, *cit.*, p. 276.

No artigo 16.º, a Diretiva consagra ainda um direito de recurso em caso de violação dos deveres de si decorrentes, procurando “garantir que os trabalhadores têm acesso a procedimentos eficazes e imparciais de resolução de litígios” (Considerando 40). No considerando 41 pode ler-se ainda, que “tendo em conta o carácter fundamental do direito a uma proteção jurídica eficaz, os trabalhadores deverão continuar a beneficiar dessa proteção mesmo após o termo da relação de trabalho que deu azo à alegada violação dos direitos do trabalhador ao abrigo da presente diretiva”.

O artigo 17.º procura assegurar que os trabalhadores não sejam prejudicados por exercerem os seus direitos, no caso de queixa ao empregador ou processo legal ou administrativo relativos aos direitos previstos na Diretiva em causa, incluindo os que exercem funções de representação dos trabalhadores. Uma proteção geral semelhante existe já no Código do Trabalho, no artigo 129.º n.º 1 alínea a) e n.º 2.

No artigo 18.º, encontra-se uma preocupação com a proteção contra o despedimento no caso de os trabalhadores exercerem os direitos conferidos pela diretiva, devendo os Estados-membros tomar medidas para proibir os despedimentos com este fundamento, e colocando o ónus de fundamentação do lado do empregador, no caso dos trabalhadores considerarem que foram despedidos ou sujeitos a medidas equivalentes por essa razão. Este “ónus de provar que não existiu despedimento ou penalização equivalente motivado pelo facto de os trabalhadores terem exercido os seus direitos previstos na presente diretiva deverá recair sobre os empregadores quando os trabalhadores apresentarem, perante um tribunal ou outra autoridade ou entidade competente, factos dos quais se possa presumir que foram despedidos, ou foram sujeitos a medidas de efeito equivalente, por esse motivo” (Considerando 44), podendo os Estados-Membros não aplicar este ónus se os a investigação dos factos for da competência de um tribunal ou outra autoridade ou entidade competente.

No contexto português, o despedimento lícito assenta sobre a necessidade de existência de justa causa (338.º), definida nos termos do artigo 351.º, o que cria, no momento de despedimento, um ónus de provar que o despedimento teve uma fundamentação lícita. Ainda assim, não é criado necessariamente este regime probatório previsto na Diretiva.

A Diretiva exorta ainda os Estados-Membros a prever sanções em caso de incumprimento dos deveres decorrentes da mesma, que devem ser “efetivas, proporcionadas e dissuasivas”. No contexto nacional, o CT sofreu algumas alterações, agravando as sanções em

caso de incumprimento do dever de informação. No caso dos contratos de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, passa a constituir contraordenação grave também a violação da entrega de um exemplar do contrato ao trabalhador. E também no caso de transferência do local de trabalho, o 196.º passa a prever que a violação do disposto no artigo, que exige a comunicação da transferência ao trabalhador, por escrito, no prazo de oito (transferência temporária) ou 30 (definitiva) dias (n.º 1), e que a comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível (n.º2), constitui contraordenação grave, no caso de transferência definitiva, e leve, no caso de transferência temporária (n.º 3).

Como é habitual, no artigo 20.º, inclui-se uma cláusula de não regressão: isto é, a diretiva só pode ser transposta se se traduzir numa melhoria das condições existentes no Estado-Membro, não se limitando a possibilidade de os mesmos adotarem iniciativas mais favoráveis aos trabalhadores, tal como sucede, em alguns aspetos, na legislação portuguesa.

Conclusões

O presente trabalho debruçou-se sobre a Diretiva 2019/1152, enquanto passo significativo na proteção dos direitos sociais dos trabalhadores no contexto comunitário. Esta Diretiva, configurando uma *manta de retalhos* normativa, reforça, sobretudo, as antigas e estabelece novas regras relativas ao dever de informação do empregador, bem como direitos mínimos sustentados na prossecução da garantia de condições de trabalho previsíveis, no contexto de multiplicação e crescente prevalência das chamadas *novas formas de emprego*. De forma geral, a Diretiva 2019/1152 tem sido recebida de forma positiva, sendo considerada como uma “grande conquista”²⁰⁵, no campo do Direito do Trabalho da União Europeia.

Ainda assim, apesar de alguns avanços no combate ao chamado “défice social”²⁰⁶, e, apesar de a estabilidade e previsibilidade do trabalho serem “certamente cruciais” para os trabalhadores vulneráveis e em situação mais precária²⁰⁷, a Diretiva 2019/1152 não permitirá, por si só, resolver muitos dos problemas que a Comissão aponta na sua exposição de motivos, no contexto da evolução, e crescente flexibilização e precarização, do mercado de trabalho. Como comenta BEDNAROWICZ, “meros direitos de informação estão longe de combater o

²⁰⁵ DESPOINA GEORGIU, *ob. cit.*, p. 13.

²⁰⁶ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *O conceito...*, cit., p. 90.

²⁰⁷ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, “The tale...”, cit., p. 13.

emprego precário e a exclusão social tão amplamente presentes hoje em dia na *gig economy*”²⁰⁸. O dever de informação é, aliás, comumente visto como tendo um “modesto alcance” no contexto da dogmática do contrato de trabalho, uma vez que não determina as condições de trabalho, dependendo do efetivo conteúdo da relação laboral²⁰⁹.

Estando inserida numa reforma extensa de vários diplomas legais e sendo apenas uma vertente da *manta de retalhos* que é a Diretiva em causa, a questão da transparência, enquanto dever de informação do empregador nas relações de trabalho, poderia ser considerada de importância periférica. Não obstante, considera-se que a sua relevância e peso, particularmente, num contexto de relações laborais crescentemente imprevisíveis, instáveis e efémeras, não devem ser descurados. A informação sobre os contornos da heterodisponibilidade da prestação do trabalhador é uma condição essencial para assegurar o trabalho digno, em que um espaço mínimo de autodeterminação do trabalhador não seja transgredido. Afinal, numa relação fortemente assimétrica, o dever de informação pode servir para redistribuir o poder entre as partes, uma vez que “(a) eliminação de dúvidas e incertezas ligadas ao status do trabalhador subordinado é significativa em termos de pleno reconhecimento da dignidade laboral deste, independentemente da utilização concreta que seja feita desse património cognitivo assim adquirido”²¹⁰.

No ordenamento jurídico português, a transposição da Diretiva 2019/1152 implicou algumas alterações, mormente no sentido do reforço do dever de informação do empregador, mas também a respeito da promoção de uma maior previsibilidade e mesmo segurança dos vínculos laborais (como no caso do período experimental). Também quanto a uma das principais questões levantadas no contexto comunitário – o âmbito de aplicação pessoal da Diretiva, e a possível exclusão de categorias intermédias de trabalhadores – para além de ter uma interpretação do conceito de legislador de alguma forma já em linha com a jurisprudência do TJUE, o legislador nacional parece ter procurado soluções que abranjam situações intermédias.

²⁰⁸ BARTŁOMIEJ BEDNAROWICZ, “Workers’...”, *cit.* «*Gig economy*» é um termo associado a um mercado de trabalho marcado pelo trabalho ocasional e instável, através das plataformas digitais

²⁰⁹ JOANA NUNES VICENTE, *ob. cit.*, p. 274.

²¹⁰ DANIELA IZZI, La Direttiva sugli obblighi di informazione del datore di lavoro, *Diritto delle relazioni industriali* 1998, n.º 3, p. 393, *apud* JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 480.

Quanto ao dever de informação do empregador, apesar do leque já algo numeroso de elementos contemplados, alguns aspetos poderiam considerar-se ainda passíveis de inclusão: o horário de trabalho poderia ser incluído no elenco de informações essenciais de forma a garantir uma previsibilidade diária do trabalho, também informações acerca de políticas de não discriminação, denúncia de assédio e canais de *whistleblowing* poderiam constituir elementos de não somenos importância na garantia de condições de trabalho dignas.

Quanto aos prazos para o exercício do dever de informação das informações essenciais parece-nos que seria benéfico que os mesmos fossem encurtados ainda mais, podendo sustentar-se que as mesmas deveriam ser prestadas ainda antes do início da relação laboral. Este reforço traduzir-se-ia no alargamento do objetivo deste dever de informação do empregador que passaria, tal como no dever de informação do trabalhador, a servir também para auxiliar na decisão de contratar e eventual reforço da posição negocial do trabalhador.

Relativamente a alguns dos elementos cuja inclusão se considera benéfica para o reforço da transparência, alguns avanços já têm sido ensaiados pelas instituições comunitárias. Nomeadamente, relativamente à questão da remuneração, a Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento exige que os empregadores informem os futuros trabalhadores do nível de remuneração inicial ou seu intervalo, logo no anúncio de oferta de emprego ou antes da entrevista, sem que seja necessário os candidatos o solicitarem (art. 5.º), estabelecendo uma espécie de direito de informação do candidato a trabalhador, e um dever de informação sobre aspetos necessários para que os trabalhadores possam verificar se estão a ser remunerados de forma discriminatória (art. 7.º).

A respeito dos novos direitos mínimos, a Diretiva não avança com uma proibição de modalidades contratuais que não garantem um mínimo de horas pagas²¹¹, tal como exigido pelos sindicatos aquando do processo legislativo, e como ocorre no plano nacional. Outro dos pontos levantados pelas estruturas sindicais, o direito a uma remuneração adequada, foi, entretanto, objeto de legislação comunitária, através da Diretiva (UE) 2022/2041 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022, relativa a salários mínimos adequados na

²¹¹ (COM (2017) 797 final).

União Europeia²¹², que prevê a adequação dos salários mínimos nacionais de acordo com uma série de critérios.

Para além das questões relacionadas com a *Diretiva Transparência*, a União Europeia já introduziu mais instrumentos que procuram promover, denotando alguma inflexão face a um longo período de flexibilização laboral, a proteção social dos trabalhadores, tanto de chamada *soft law* como de *hard law*²¹³, tais como a suprarreferida Diretiva 2019/1158, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, e a proposta de Diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, de dezembro de 2021²¹⁴. Para além destes instrumentos, são relevantes ainda a Recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, de 8 de novembro de 2019²¹⁵, a aprovação, por parte da Comissão, a 9 de dezembro de 2021, do projeto de comunicação referente às orientações sobre a aplicação do direito da concorrência da U.E. às convenções coletivas relativas às condições de trabalho dos trabalhadores independentes sem empregados²¹⁶.

Ainda assim, e particularmente face a uma conjuntura de profundas transformações do mundo laboral, os desafios colocados às instituições comunitárias carecem de respostas exigentes (e que se preveem de negociação política complexa), no plano juslaboral, de forma a garantir condições de trabalho dignas, ou *decentes*, um conceito tão polissémico e indeterminado quanto propagandeado.

²¹² No Considerando 34 pode ler-se que: “Os trabalhadores deverão ter facilmente acesso a informações completas sobre os salários mínimos nacionais, bem como sobre a proteção salarial mínima garantida em convenções coletivas de aplicação geral, a fim de garantir a transparência e a previsibilidade das suas condições de trabalho, nomeadamente no caso das pessoas com deficiência, nos termos da Diretiva (UE) 2016/2102 do Parlamento Europeu e do Conselho.” O prazo para a transposição desta Diretiva é 15 de novembro de 2014.

²¹³ DESPOINA GEORGIOU, *ob. cit.*, p. 13.

²¹⁴ COM(2021) 762 final.

²¹⁵ “More precisely, the Council Recommendation calls upon Member States to: (i) allow non-standard workers and the self-employed to enrol into social security schemes; (ii) take measures to ensure that non-standard workers and the self-employed can build up and take up adequate social benefits so that they are effectively and adequately covered and (iii) increase transparency regarding social security systems and rights. In achieving these goals, the Commission will support the MS through dialogue and mutual learning activities as well as through the establishment of a monitoring framework that will follow the implementation of the Recommendation in the different MS”. (DESPOINA GEORGIOU, *ob. cit.*, p. 13).

²¹⁶ C(2021) 8838 final.

Referências

- ALMEIDA, Rita Robalo de, “A importância da Cláusula de Exclusividade na delimitação dos Contratos Subordinados e Contratos de Prestação de Serviços.” *Dissertação de Mestrado*. Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2018. Disponível em <https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37457/1/ulfd136615_tese.pdf>.
- AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 2ª ed., Almedina, Coimbra, 2018.
- AMADO, João Leal; ROUXINOL, Milena Silva; VICENTE, Joana Nunes; SANTOS, Catarina Gomes; MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do Trabalho - Relação Individual*, Almedina, Coimbra, 2019.
- AMANTEA, Ilaria Angela; DI CARO, Luigi; HUMPHREYS, Llio; NANDA, Rohan; SULIS, Emilio, “Modelling Norm Types and their Inter-relationships in EU Directives”, *Proceedings of the Third Workshop on Automated Semantic Analysis of Information in Legal Text (ASAIL 2019)*, Montreal, QC, Canada, 21 de junho de 2019. Disponível em <<https://ceur-ws.org/Vol-2385/paper8.pdf>>
- BAUMAN, Zygmunt, *Liquid modernity*, Polity Press, Cambridge, 2000.
- BEDNAROWICZ, Bartłomiej, “Workers’ rights in the gig economy: is the new EU Directive on transparent and predictable working conditions in the EU really a boost?”, *EU Law Analysis*, 24 de abril de 2019. Disponível em <<http://eulawanalysis.blogspot.com/2019/04/workers-rights-in-gig-economy-is-new-eu.html>>.
- “The tale of transparent and predictable working conditions intertwined with work-life balance: assessing the impact of the new social policy directives on decent working conditions and social protection”, *European Journal of Social Security*. 22:4. pp. 421-433. 2020. Disponível em <<https://doi.org/10.1177/1388262720968575>>.
- BOZHKO, Volodymyr; KULCHII, Inna; ZADOROZHNYI, Volodymyr, “Comparative legal analysis of the Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union with the current labour law of all its Member States”, *SHS Web of Conferences* 85, 2020. Disponível em <<https://doi.org/10.1051/shsconf/20208501005>>.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes Canotilho; MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4ª ed., Vol I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.
- CARVALHO, Sónia de, “Entre a limitação e a flexibilização do contrato de trabalho: Que futuro?”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, (2), 2020, pp. 326-357.
- CASTRO, Catarina Salgado de Moraes e, “Os Trabalhadores de Plataformas Digitais e o Direito à Negociação Coletiva”, *Dissertação de Mestrado*, Universidade Católica Portuguesa, 2022. Disponível em <<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/39020/1/203060555.pdf>>
- CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, “CIP discorda de proposta de Diretiva relativa a condições de trabalho”, *CIP*, 14 de fevereiro de 2018. Disponível em: <<https://cip.org.pt/cip-discorda-de-proposta-de-diretiva-relativa-a-condicoes-de-trabalho/>>.

- CORDEIRO, António Menezes, *Da boa fé no direito civil*, Almedina, Coimbra, 1997.
- Tratado de Direito Civil, VI, Direito das Obrigações*, 3ª edição, Almedina, Coimbra, 2019.
- DAVIDOV, Guy, “Who is a Worker?”, *Industrial Law Journal*, Vol. 34, p. 57, 2005. Disponível em <<https://ssrn.com/abstract=783465>>.
- EUROFOUND, “New forms of employment: 2020 update.” *New forms of employment series*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2020. Disponível em <<http://eurofound.link/ef20027>>.
- EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION, "Directive on Transparent and Predictable Working Conditions: a first major step forward but weaker than expected", *ETUC*, 21 de dezembro de 2017. Disponível em <<https://www.etuc.org/en/pressrelease/directive-transparent-and-predictable-working-conditions-first-major-step-forward>>.
- EUROPEAN YOUTH FORUM*, “New EU Directive adopted - a flawed but important first step”, *EYF*, 16 de abril de 2019. Disponível em <<https://www.youthforum.org/news/new-eu-directive-adopted-a-flawed-but-important-first-step>>.
- FERNANDES, António Monteiro, “O teletrabalho – Um feixe de problemas”, *Questões Laborais*, n.º 60, julho de 2022, pp. 7-20.
- Direito do trabalho*, 19ª ed., 2019, Almedina, Coimbra.
- FERNANDES, Francisco Liberal, *O conceito de trabalhador no direito social comunitário*, GestLegal, Coimbra, 2019.
- “Alguns aspectos da evolução do direito do trabalho.” *Revista da Faculdade de Direito da Universidade do Porto*, vol. 1, 2004, pp. 197-219. Disponível em <<https://hdl.handle.net/10216/104404>>.
- GEORGIU, Despoina, “The New EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the Context of New Forms of Employment.” *European Journal of Industrial Relations*, janeiro de 2022. Disponível em <<https://doi.org/10.1177/095968012111043717>>.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho, I, Relações Individuais de Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.
- "Do uso e abuso do período experimental (cont.)", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, N.ºs 3 e 4, Editorial Verbo, Lisboa, agosto-dezembro 2000, pp. 245-276.
- HAUBEN, Harald (ed.); LENAERTS, Karolien; WAYAERT, Willem, “The platform economy and precarious work.” *Publicação para a Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais*. Parlamento Europeu, Luxemburgo, 2020.
- KILHOFFER, Zachary; DE GROEN, Willem Pieter; LENAERTS, Karolien; SMITS, Ine; HAUBEN, Harald; WAEYAERT, Willem; GIACUMACATOS, Elisa; LHERNOULD, Jean-Philippe; ROBIN-OLIVIER, Sophie, *Study to Gather Evidence on the Working Conditions of Platform Workers*, Comissão Europeia, 2020, Disponível em: <<https://op.europa.eu/s/yPDv>>.

- LAMELAS, Filipe; RITA, Pedro, “Trabalho Digno e Negociação Coletiva”, *COLABOR: Políticas em Análise*, 8 de setembro de 2022.
- MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da, *Código do Trabalho Anotado*. 12^a. Coimbra: Edição Almedina, 2020.
- MARTINS, Ana Maria Guerra, *Manual de Direito da União Europeia*, 2^a ed., Almedina, Coimbra, 2017.
- MATTEI, Alberto, “Some notes on the transposition of the transparency Directive and conciliation Directive in the Italian legal system”, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [Online], 4, 2022. Disponível em <<http://journals.openedition.org/rdctss/4777>>.
- MIRANDA BOTO, José María, “Algo de ruido. ¿cuántas nueces? la nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español.” *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º. 149, 2019, pp. 71-100. Disponível em <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7222066>>.
- OTERO, Filipa Gigante Aljan, *Dever de informação e o direito a mentir do trabalhador* [Em linha]. Lisboa: ISCTE-IUL, 2018. Dissertação de mestrado. Disponível em <<http://hdl.handle.net/10071/18500>>.
- RAMALHO, Maria Do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II - Situações Laborais Individuais*, 8^a ed., Almedina, Coimbra, 2021.
- “Contrato de trabalho e direitos fundamentais da pessoa”, RAMOS, Rui Manuel de Moura [et al.], Estudos em homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Collaço, Vol. II, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 393-415.
- REDINHA, Maria Regina Gomes, *Relações Atípicas de Emprego (A Cautionary Tale)*. Universidade do Porto, Porto, 2019.
- ROUXINOL, Milena Silva, *A obrigação de segurança e saúde do empregador*, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.
- SALA FRANCO, Tomás, “La Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de Junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su transposición en ordenamento laboral español”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 251, março de 2022, pp. 29-48.
- UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia, *Impact Assessment Accompanying the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union*. Bruxelas: Comissão Europeia, 21.12.2017. SWD(2017) 478 final. Disponível em <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017SC0478>>.
- UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia, *Report of the public consultation Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic And Social Committee and the Committee of the Regions establishing a European Pillar of Social Rights*, 26.04.2017. SWD(2017) 206

final. Disponível em <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017SC0206>>.

UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia, *Report Expert Group - Transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union*, 06.2021. Disponível em <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10060&furtherNews=yes>>.

UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia, Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão, *REFIT study to support evaluation of the Written Statement Directive (91/533/EC) : final report*. Publications Office, 2016. SWD(2017) 205 final. Disponível em <<https://data.europa.eu/doi/10.2767/624631>>.

VENDRAMIN, Patricia; PARENT-THIRION, Agnès, “Redefining Working Conditions in Europe”, *International Development Policy | Revue internationale de politique de développement*, 11, 2019. Disponível em <<http://journals.openedition.org/poldev/3116>>.

Documentos do Processo 2017/0355/COD consultados

ÁUSTRIA. Bundesrat, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union [doc. 16018/17 + ADD1-ADD2 - COM(2017) 797 final] - Opinion on the application of the Principles of Subsidiarity and Proportionality*, 03.05.2018, ST 8007 2018 INIT. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_8007_2018_INIT&from=PT>.

ESPAÑA. Cortes Generales, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union [doc. 16018/17 + ADD1-ADD2 - COM(2017) 797 final] - Opinion on the application of the Principles of Subsidiarity and Proportionality*, 09.03.2018, ST 7034 2018 INIT. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=consil%3AST_7034_2018_INIT>.

PORTUGAL. Assembleia da República, Comissão de Assuntos Europeus. *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union [doc. 16018/17 + ADD1-ADD2 - COM(2017) 797 final] - Opinion on the application of the Principles of Subsidiarity and Proportionality*, 09.03.2018, ST 7032 2018 INIT. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=consil%3AST_7032_2018_INIT>.

SUÉCIA. Riksdag, Committee on the Labour Market, *Subsidiarity check of the Commission's proposed directive on transparent and predictable working conditions in the European Union*, 2017, 2017/18:AU11. Disponível em <https://ec.europa.eu/dgs/secretariat_general/relation/relation_other/npodocs/sweden/2017/com20170797/com20170797_rikstag_opinion_en.pdf>.

UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia, *Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia*, 21.12.2017, COM/2017/0797 final - 2017/0355 (COD). Disponível em <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A52017PC0797>>.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu, Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais, *Relatório 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))*, Enrique Calvet Chambon (Relator), 26.10.2018, A8-0355/2018. Disponível em <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_deposes/rapports/2018/0355/P8_A\(2018\)0355_PT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_deposes/rapports/2018/0355/P8_A(2018)0355_PT.pdf)>.

UNIÃO EUROPEIA. Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia, *Projeto de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (primeira leitura)*, 29.05.2019, ST 9327 2019 ADD 1. Disponível em <<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9327-2019-ADD-1/pt/pdf>>.

Jurisprudência

TJUE

Acórdão do Tribunal (Quinta Secção) de 4 de Dezembro de 1997. Helmut Kampelmann e o. contra Landschaftsverband Westfalen-Lippe (C-253/96 a C-256/96), Stadtwerke Witten GmbH contra Andreas Schade (C-257/96) e Klaus Haseley contra Stadtwerke Altena GmbH (C-258/96); Acórdão do Tribunal de 3 de Julho de 1986. *Deborah Lawrie-Blum* contra *Land Baden-Württemberg*. Processo 66/85; Acórdão do Tribunal de Justiça de 4 de dezembro de 2014. *FNV Kunsten Informatie en Media* contra *Staat der Nederlanden*. Processo C-413/13; Acórdão do Tribunal de Justiça de 9 de julho de 2015. *Ender Balkaya* contra *Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*. Processo C-229/14; Acórdão do Tribunal de Justiça de 17 de novembro de 2016. *Betriebsrat der Ruhrländklinik gGmbH* contra *Ruhrländklinik gGmbH*. Processo C-216/15; Acórdão do Tribunal de 8 de Fevereiro de 2001. *Wolfgang Lange* contra *Georg Schünemann GmbH*. Processo C-350/99.

Supremo Tribunal de Justiça

Acórdão do STJ de 19/12/2018, Processo n.º 857/08.7TVLSB.L1.S2, Relatora: Maria do Rosário Morgado

Tribunal Constitucional

Acórdão do TC n.º 632/2008, de 23/12, Processo n.º 977/2008, Relatora: Conselheira Maria Lúcia Amaral

FACULDADE DE DIREITO

