Parlamento Europeu
2024-2029

Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

2024/0068(COD)

24.2.2025

***I
PROJETO DE RELATÓRIO

sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria e à imposição do cumprimento das condições de trabalho dos estagiários e à inviabilização de relações de trabalho regulares disfarçadas de estágios («Diretiva Estágios»)
(COM(2024)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD))

Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

Relatora: Alicia Homs Ginel

Legenda dos símbolos utilizados

*	Processo de consulta
***	Processo de aprovação
***I	Processo legislativo ordinário (primeira leitura)
***II	Processo legislativo ordinário (segunda leitura)
***III	Processo legislativo ordinário (terceira leitura)

(O processo indicado tem por fundamento a base jurídica proposta no projeto de ato.)

Alterações a um projeto de ato

Alterações do Parlamento apresentadas em duas colunas

As supressões são assinaladas em ***itálico*** e a ***negrito*** na coluna da esquerda. As substituições são assinaladas em ***itálico*** e a ***negrito*** na coluna da esquerda e na coluna da direita. O texto novo é assinalado em ***itálico*** e a ***negrito*** na coluna da direita.

A primeira e a segunda linhas do cabeçalho de cada alteração identificam o passo relevante do projeto de ato em apreço. Se uma alteração disser respeito a um ato já existente, que o projeto de ato pretenda modificar, o cabeçalho comporta ainda uma terceira e uma quarta linhas, que identificam, respetivamente, o ato existente e a disposição visada do ato em causa.

Alterações do Parlamento apresentadas sob a forma de texto consolidado

Os trechos novos são assinalados em ***itálico*** e a ***negrito***. Os trechos suprimidos são assinalados pelo símbolo ▌ ou rasurados. As substituições são assinaladas formatando o texto novo em ***itálico*** e a ***negrito*** e suprimindo, ou rasurando, o texto substituído.
Exceção: as modificações de natureza estritamente técnica introduzidas pelos serviços com vista à elaboração do texto final não são assinaladas.

ÍNDICE

Página

PROJETO DE RESOLUÇÃO LEGISLATIVA DO PARLAMENTO EUROPEU 4

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS 57

ANEXO: ENTIDADES OU PESSOAS SINGULARES DE QUEM A RELATORA RECEBEU CONTRIBUTOS 62

PROJETO DE RESOLUÇÃO LEGISLATIVA DO PARLAMENTO EUROPEU

sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria e à imposição do cumprimento das condições de trabalho dos estagiários e à inviabilização de relações de trabalho regulares disfarçadas de estágios («Diretiva Estágios») (COM(2024)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD))

(Processo legislativo ordinário: primeira leitura)

O Parlamento Europeu,

– Tendo em conta a proposta da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho (COM(2024)0132),

– Tendo em conta o artigo 294.º, n.º 2, e o artigo 153.º, n.º 2, alínea b), em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alínea b), do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nos termos dos quais a proposta lhe foi apresentada pela Comissão (C10-0004/2024),

– Tendo em conta o artigo 294.º, n.º 3 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia,

– Tendo em conta o parecer fundamentado apresentado pelo Parlamento sueco, no âmbito do Protocolo n.º 2 relativo à aplicação dos princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade, segundo o qual o projeto de ato legislativo não respeita o princípio da subsidiariedade,

– Tendo em conta o artigo 60.º do seu Regimento,

– Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu, de ...[1],

– Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões, de ...[2]

– Tendo em conta o parecer da Comissão da Cultura e da Educação,

– Tendo em conta o parecer da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A10-0000/2025),

1. Aprova a posição em primeira leitura que se segue;

2. Encarrega a sua Presidente de transmitir a posição do Parlamento ao Conselho, à Comissão e aos parlamentos nacionais.

---

1 Ainda não publicado no Jornal Oficial.

2 Ainda não publicado no Jornal Oficial.

Alteração 1

Proposta de diretiva
Título 1

Texto da Comissão	*Alteração*
Proposta de	Proposta de
DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO	DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO
relativa à melhoria e à imposição do cumprimento das condições de trabalho dos estagiários e ***à inviabilização de relações de trabalho regulares disfarçadas*** de estágios («Diretiva Estágios»)	relativa à melhoria e à imposição do cumprimento das condições de trabalho dos estagiários e ***ao combate às práticas abusivas decorrentes da utilização*** de estágios («Diretiva Estágios»)
(Texto relevante para efeitos do EEE)	(Texto relevante para efeitos do EEE)

Or. en

Alteração 2

Proposta de diretiva
Considerando -1-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(-1-A) Nos termos do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a União tem objetivos que incluem promover o bem-estar dos seus povos, combater a exclusão social e a discriminação e empenhar-se no desenvolvimento sustentável duma Europa assente, nomeadamente, num crescimento económico equilibrado e numa economia social de mercado altamente competitiva, tendo como meta o pleno emprego e o progresso social. Nos termos do artigo 9.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), a União deve ter em conta, nomeadamente, as exigências relacionadas com a promoção de um nível elevado de emprego, a garantia de uma proteção social adequada e a luta contra a

exclusão social.

Or. en

Alteração 3

Proposta de diretiva
Considerando -1-B (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(-1-B) O artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais proíbe a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual. O artigo 31.º da Carta estabelece que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho justas e equitativas, saudáveis, seguras e dignas.

Or. en

Alteração 4

Proposta de diretiva
Considerando 1-C (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(-1-C) Os capítulos I e II do Pilar Europeu dos Direitos Sociais («Pilar»), promulgado em Gotemburgo, em 17 de novembro de 2017, estabelecem um conjunto de princípios que visam funcionar como orientação para a igualdade de oportunidades, o acesso ao mercado de trabalho e condições de trabalho justas. O princípio 3 do Pilar sublinha que – independentemente do género, da origem racial ou étnica, da religião ou crença, da deficiência, da

idade ou da orientação sexual – todos têm o direito a tratamento e oportunidades iguais, nomeadamente em matéria de emprego e educação. O princípio 4, alínea b), do Pilar confere aos jovens o direito à formação contínua, à aprendizagem, a um estágio ou a uma oferta de emprego de qualidade nos 4 meses seguintes à perda do seu emprego ou à conclusão dos seus estudos. O princípio 5 do Pilar prevê que, independentemente do tipo e da duração da relação de trabalho, os trabalhadores têm direito a tratamento justo e equitativo no que diz respeito às condições de trabalho, ao acesso à proteção social e à formação, e que devem ser evitadas relações de trabalho conducentes a condições de trabalho precárias. O princípio 6 do Pilar prevê que os trabalhadores têm direito a salários justos que garantam um nível de vida digno.

Or. en

Alteração 5

Proposta de diretiva
Considerando 3

Texto da Comissão	*Alteração*
(3) A Garantia para a Juventude ***reforçada***[4] visa assegurar que todos os jovens com menos de 30 anos recebem uma oferta de emprego de qualidade, formação contínua, aprendizagem ou estágio no prazo de quatro meses após terem ficado desempregados ou terem terminado o ensino formal. A ***Recomendação de 2014 constitui um ponto de referência importante para medir a qualidade das ofertas de estágios no âmbito*** da Garantia para a Juventude ***reforçada***.	(3) A ***Recomendação do Conselho relativa a «Uma ponte para o emprego — Reforçar a*** Garantia para a Juventude***»*** visa assegurar que todos os jovens com menos de 30 anos recebem uma oferta de emprego de qualidade, formação contínua, aprendizagem ou estágio no prazo de quatro meses após terem ficado desempregados ou terem terminado o ensino formal. ***No entanto,*** a ***análise*** da Garantia para a Juventude ***[1-A] realizada pelo Comité do Emprego (COEM) em 2024 constatou diferenças persistentes e substanciais na qualidade e eficácia da prestação de serviços***.

	[1-A] Análise do COEM sobre a aplicação da Recomendação do Conselho «Uma ponte para o emprego – Reforçar a Garantia para a Juventude».
[4] Recomendação do Conselho, de 30 de outubro de 2020, relativa a «Uma ponte para o emprego — Reforçar a Garantia para a Juventude» e que substitui a Recomendação do Conselho, de 22 de abril de 2013, relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude, 2020/C 372/01 (JO C 372 de 4.11.2020, p. 1).	[4] Recomendação do Conselho, de 30 de outubro de 2020, relativa a «Uma ponte para o emprego — Reforçar a Garantia para a Juventude» e que substitui a Recomendação do Conselho, de 22 de abril de 2013, relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude, 2020/C 372/01 (JO C 372 de 4.11.2020, p. 1).

Or. en

Alteração 6

Proposta de diretiva
Considerando 4

Texto da Comissão	*Alteração*
(4) Existe escassez de mão de obra em muitas profissões e a todos os níveis de competências. Espera-se que esta escassez venha a aumentar com o declínio previsto da população em idade ativa e com o aumento da procura de várias profissões importantes para a transição ecológica e digital. A menor participação dos jovens no mercado de trabalho contribui para esta escassez. Os estágios de qualidade podem ser um percurso útil para, a qualquer idade, melhorar competências e/ou enveredar por uma requalificação profissional, permitindo adquirir competências práticas em contexto laboral para entrar no mercado de trabalho ou reorientar a carreira numa nova direção.	***Suprimido***

Or. en

Alteração 7

Proposta de diretiva
Considerando 4-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(4-A) A nível da União, existem atos legislativos – designadamente as Diretivas 89/391/CEE[1-A], 2002/14/CE[1-B], 2003/88/CE[1-C], 2008/104/CE[1-D], (UE) 2018/957[1-E], (UE) 2019/1152[1-F], (UE) 2019/1158[1-G] e (UE) 2022/2041[1-H] do Parlamento Europeu e do Conselho, e as Diretivas do Conselho 97/81/CE[1-I], 1999/70/CE[1-J], 2000/78/CE[1-K] – que proporcionam um quadro de proteção dos trabalhadores.
	[1-A] Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (JO L 183 de 29.6.1989, p. 1).
	[1-B] Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia — Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão sobre representação dos trabalhadores (JO L 80 de 23.3.2002, p. 29).
	[1-C] Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO L 299 de 18.11.2003, p. 9).
	[1-D] Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário (JO L 327 de 5.12.2008, p. 9).
	[1-E] Diretiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE

relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (JO L 173 de 9.7.2018, p. 16).

[1-F] Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (JO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

[1-G] 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 (JO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

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

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

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

[1-K] Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

Or. en

Alteração 8

Proposta de diretiva
Considerando 4-B (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(4-B) A Estratégia para os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 visa assegurar a plena participação das pessoas com deficiência na sociedade, em condições de igualdade com as demais pessoas dentro e fora da UE. No âmbito dessa estratégia, a Comissão compromete-se a garantir que as pessoas com deficiência possam participar em ações de formação e na aprendizagem de novas competências, como condição fundamental para o emprego e a independência.

Or. en

Alteração 9

Proposta de diretiva
Considerando 4-C (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(4-C) Em 2022, a Conferência sobre o Futuro da Europa avançou com uma proposta destinada a garantir que os estágios e os empregos dos jovens respeitem normas de qualidade, nomeadamente em matéria de remuneração, e proibindo estágios não remunerados no mercado de trabalho e fora do ensino formal.

Or. en

Alteração 10

Proposta de diretiva
Considerando 5

Texto da Comissão	*Alteração*
(5) Os estágios ***podem*** ajudar os jovens a adquirir experiência prática e profissional, ***melhorar a empregabilidade e*** facilitar a transição para um emprego estável. Como tal, os estágios ***constituem*** uma via importante para o mercado de trabalho. ***Para os empregadores, os estágios proporcionam oportunidades para atrair, formar e reter jovens. Podem reduzir o custo da procura e do recrutamento de pessoal qualificado, quando é oferecido aos estagiários um emprego regular após o estágio. No entanto, este objetivo só pode ser alcançado se os estágios forem de boa qualidade e proporcionarem condições de trabalho justas.***	(5) Os estágios ***visam*** ajudar os jovens a adquirir experiência prática e profissional, ***a fim de*** facilitar a transição ***do ensino*** para um emprego estável ***e o acesso a uma profissão***. ***A finalidade de um estágio é combinar um curto período de trabalho de início de carreira com uma experiência de formação significativa.*** Como tal, os estágios ***podem constituir*** uma via importante para o mercado de trabalho.

Or. en

Alteração 11

Proposta de diretiva
Considerando 5-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(5-A) Para os empregadores, os estágios proporcionam oportunidades para atrair, formar e reter jovens. Podem reduzir o custo da procura e do recrutamento de pessoal qualificado, quando se oferece aos estagiários um emprego regular após o seu estágio. No entanto, tal só pode ser alcançado se os estágios forem regulamentados.

Or. en

Alteração 12

Proposta de diretiva
Considerando 6

Texto da Comissão	*Alteração*
(6) Continuam a colocar-se desafios no que respeita à utilização problemática dos estágios, nomeadamente quando se ocultam postos de trabalho regulares sob a forma de estágios, privando os trabalhadores de todos os direitos que lhes assistem ao abrigo do direito da União, da legislação e de convenções coletivas nacionais e correndo o risco de os sujeitar a condições de trabalho precárias. As relações de trabalho disfarçadas de estágios distorcem a concorrência entre empresas ao colocarem os empregadores cumpridores em desvantagem, ao mesmo tempo que resultam na evasão às obrigações fiscais e de segurança social dos empregadores e na substituição de postos de trabalho permanentes. Noutros casos, pode acontecer que os empregadores de «verdadeiros» estagiários não respeitam todas as obrigações decorrentes do direito da União, da legislação e de convenções coletivas ou práticas nacionais, privando esses estagiários dos seus plenos direitos.	***Suprimido***

Or. en

Alteração 13

Proposta de diretiva
Considerando 7

Texto da Comissão	*Alteração*
(7) ***Acresce que os estagiários são menos suscetíveis de defender os seus direitos devido à posição vulnerável que ocupam no mercado de trabalho.*** A ausência, a complexidade ou a diversidade	(7) A ausência, a complexidade ou a diversidade de quadros regulamentares aplicáveis aos estágios em vários Estados-Membros, juntamente com um cumprimento insuficiente da legislação

de quadros regulamentares aplicáveis aos estágios em vários Estados-Membros, juntamente com um cumprimento insuficiente da legislação nacional, a pouca capacidade de controlo e inspeção e a falta de clareza quanto à autoridade responsável por estes processos, ***são alguns dos principais fatores que conduzem à*** utilização ***problemática*** dos estágios.

nacional, a pouca capacidade de controlo e inspeção e a falta de clareza quanto à autoridade responsável por estes processos, ***criam o risco de práticas abusivas decorrentes da*** utilização dos estágios.

Or. en

Alteração 14

Proposta de diretiva
Considerando 7-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(7-A) Surgem ainda complicações devido à categorização ampla e informal dos estágios. Pode-se entender que os estágios incluem: estágios que fazem parte de programas curriculares de educação formal, estágios que são regulados pelo direito nacional e cuja realização constitui um requisito obrigatório para o acesso a uma profissão específica, estágios no mercado aberto e estágios no contexto de políticas ativas do mercado de trabalho. Alguns tipos de estágios são regulados ou parcialmente regulados nos Estados-Membros, ao passo que outros não o são.

Or. en

Alteração 15

Proposta de diretiva
Considerando 7-B (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(7-B) Sem quadros regulamentares, os

custos socioeconómicos irão subir se se permitir que os estágios, especialmente os repetidos, substituam o emprego estável, em particular os postos de início de carreira que são habitualmente oferecidos aos estagiários.

Or. en

Alteração 16

Proposta de diretiva
Considerando 7-C (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(7-C) Os estágios não ou mal remunerados podem ser particularmente excludentes para os jovens sem os meios financeiros necessários para os completar. Os estágios não ou mal remunerados criam o risco de discriminar direta ou indiretamente em razão da idade, sexo, raça, cor, origem étnica e social, deficiência e outros. A dicotomia entre estágios não remunerados e remunerados também pode causar discriminação entre estagiários devido à diferença de tratamento.

Or. en

Alteração 17

Proposta de diretiva
Considerando 7-D (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(7-D) O Parlamento Europeu condenou repetidas vezes a prática de estágios não remunerados como forma de exploração de jovens trabalhadores e uma violação dos seus direitos e solicitou a adoção de um quadro jurídico comum para

assegurar uma remuneração justa para os estágios, a fim de evitar práticas de exploração[1-M].

[1-M] Resolução do Parlamento Europeu, de 17 de fevereiro de 2022, sobre capacitar os jovens europeus: emprego e relançamento social após a pandemia (JO C 342 de 6.9.2022, p. 265). Resolução do Parlamento Europeu, de 14 de junho de 2023, que contém recomendações à Comissão sobre estágios de qualidade na União [2020/2005(INL)].

Or. en

Alteração 18

Proposta de diretiva
Considerando 8

Texto da Comissão	*Alteração*
(8) Os dados disponíveis mostram que uma percentagem significativa de estagiários está sujeita a condições de trabalho menos favoráveis em comparação com os trabalhadores regulares, nomeadamente no que diz respeito ao horário de trabalho, ao direito a férias e ao acesso a equipamento, bem como à remuneração.	***Suprimido***

Or. en

Alteração 19

Proposta de diretiva
Considerando 9

Texto da Comissão	*Alteração*
(9) A nível da União, existem instrumentos jurídicos que proporcionam	***Suprimido***

um quadro de proteção dos trabalhadores, nomeadamente as diretivas relativas a condições de trabalho transparentes e previsíveis[5], a salários mínimos adequados[6], ao tempo de trabalho[7], à saúde e segurança no trabalho[8], à igualdade e não discriminação[9], à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores[10], à informação e consulta dos trabalhadores[11], aos contratos de trabalho a termo[12], ao trabalho a tempo parcial[13], ao destacamento de trabalhadores[14] e ao trabalho temporário[15]. ***Este quadro jurídico aplica-se sem exceção aos estagiários que tenham um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho conforme definido na legislação, em convenções coletivas ou nas práticas em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia.*** O quadro jurídico da União inclui igualmente recomendações sobre a qualidade dos estágios[16] e das aprendizagens[17] e sobre o acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria[18].

---

[5] Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (JO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

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

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

[8] Diretiva 89/391/CEE do Conselho de 12 de junho de 1989 relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores

no trabalho (JO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

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

[10] 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 (JO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

[11] Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia — Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão sobre representação dos trabalhadores (JO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

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

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

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

[15] Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário (JO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

[16] Recomendação do Conselho, de 10 de

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

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

[18] Recomendação do Conselho, de 8 de novembro de 2019, relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria (JO C 387 de 15.11.2019, p. 1).

Or. en

Alteração 20

Proposta de diretiva
Considerando 10

Texto da Comissão	*Alteração*
(10) A Conferência sobre o Futuro da Europa[19] avançou com uma proposta destinada a garantir que os estágios e os empregos dos jovens respeitem normas de qualidade, nomeadamente em matéria de remuneração, e proibindo estágios não remunerados no mercado de trabalho e fora do ensino formal.	***Suprimido***

[19] Relatório sobre os resultados finais (maio de 2022).

Or. en

Alteração 21

Proposta de diretiva
Considerando 11

Texto da Comissão	*Alteração*
(11) Em junho de 2023, o Parlamento Europeu adotou uma resolução nos termos do artigo 225.º do TFUE, onde formula recomendações à Comissão sobre estágios de qualidade[20]. Na sua resolução, exortou a Comissão a «atualizar e reforçar a recomendação do Conselho de 2014 e a torná-la num instrumento legislativo mais rigoroso». ***Instou ainda a Comissão a incluir princípios complementares num Quadro de Qualidade para os Estágios atualizado. Concretamente, o Parlamento Europeu exortou a Comissão a «propor uma diretiva relativa aos estágios no mercado de trabalho aberto, aos estágios no contexto de políticas ativas do mercado de trabalho e aos estágios que constituem uma parte obrigatória da formação profissional, com vista a assegurar normas mínimas de qualidade, designadamente regras sobre a duração dos estágios, acesso à proteção social em conformidade com a legislação e as práticas nacionais e uma remuneração que garanta um nível de vida condigno, com o propósito de evitar práticas de exploração».***	(11) ***Em junho de 2023,*** o Parlamento Europeu adotou uma resolução nos termos do artigo 225.º do TFUE, onde formula recomendações à Comissão sobre estágios de qualidade***[20]***. Na sua resolução, exortou a Comissão a «atualizar e reforçar a recomendação do Conselho de 2014 e a torná-la num instrumento legislativo mais rigoroso».
[20] Resolução do Parlamento Europeu, de 14 de junho de 2023, que contém recomendações à Comissão sobre estágios de qualidade na União [2020/2005(INL)].	[20] Resolução do Parlamento Europeu, de 14 de junho de 2023, que contém recomendações à Comissão sobre estágios de qualidade na União [2020/2005(INL)].

Or. en

Alteração 22

Proposta de diretiva
Considerando 14-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(14-A) Na sua jurisprudência, o TJUE

definiu critérios para determinar o estatuto de um trabalhador. A interpretação desses critérios pelo TJUE deverá ser tida em conta na aplicação da presente diretiva[1-N].

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

Or. en

Alteração 23

Proposta de diretiva
Considerando 14-B (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(14-B) A direção, o serviço pessoal e o exercício de atividades reais e efetivas – com exclusão de atividades de tal forma reduzidas que possam ser consideradas puramente marginais e acessórias – são elementos essenciais da definição duma relação de trabalho na jurisprudência do Tribunal de Justiça[1-O].

[1-O] Acórdãos do TJUE de 3 de julho de 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg; processo C-228/07,

Jörn Petersen/Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Niederösterreich, Coletânea 2008, p. I-06989, n.º 45.

Or. en

Alteração 24

Proposta de diretiva
Considerando 14-C (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(14-C) O Tribunal de Justiça tem reiteradamente declarado que o conceito de «trabalhador», na aceção do artigo 45.º TFUE, abrange uma pessoa que efetua um estágio[1-A]. A jurisprudência do Tribunal de Justiça aplicou o nexo entre o emprego e os quatro tipos de estágios principais: os estágios no mercado aberto[1-B], os que são parte obrigatória duma profissão[1-C], os associados a políticas ativas do mercado de trabalho[1-D] e os que são parte duma qualificação académica ou profissional[1-E].

[1-A] Processo C-485/20, XXXX contra HR Rail SA [2022] ECLI:EU:C:2022:85, ponto 31.

[1-B] Processo C-485/20, XXXX contra HR Rail SA [2022] ECLI:EU:C:2022:85.

Processo C-66/85, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg [1986] ECLI:EU:C:1986:284. [1-C] Processo C-109/04, Karl Robert Kranemann/Land Nordrhein-Westfalen, Coletânea [2005] p. I-02421.

[1-D] Processo C-229/14, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, [2015] ECLI:EU:C:2015:455.

[1-E] Processo C-344/20, LF v SCRL [2022] ECLI:EU:C:2022:77.

Or. en

Alteração 25

Proposta de diretiva
Considerando 15

Texto da Comissão	*Alteração*
(15) Tendo em conta ***os*** persistentes ***desafios no que diz respeito à*** utilização ***problemática*** dos estágios na União, há que adotar novas medidas para combater as práticas que fazem passar relações de trabalho regulares por estágios e para assegurar que a legislação da União e nacional aplicável aos ***trabalhadores*** é plenamente aplicada e cumprida ***no caso dos estagiários. A presente diretiva visa dar resposta a estes desafios, estabelecendo requisitos mínimos para melhorar e impor o cumprimento das condições de trabalho dos estagiários na União e inviabilizar as relações de trabalho disfarçadas de estágios, e definindo um quadro comum de princípios e medidas necessários para garantir a igualdade de tratamento e para aplicar e fazer cumprir de forma mais eficaz a legislação da União e nacional aplicável aos trabalhadores.***	(15) Tendo em conta ***as*** persistentes ***práticas abusivas decorrentes da*** utilização dos estágios na União, há que adotar novas medidas para combater as práticas que fazem passar relações de trabalho regulares por estágios e para assegurar que a legislação da União e nacional aplicável aos ***estagiários*** é plenamente aplicada e cumprida.

Or. en

Alteração 26

Proposta de diretiva
Considerando 16

Texto da Comissão	*Alteração*
(16) A presente diretiva ***é aplicável aos trabalhadores na União que tenham um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho conforme definido na legislação,***	(16) A presente diretiva ***estabelece uma definição comum de estágio e um quadro comum para impedir as práticas abusivas decorrentes da utilização dos estágios***

em convenções coletivas ou nas práticas em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia. Na sua jurisprudência, o Tribunal de Justiça estabeleceu critérios para determinar o estatuto de um trabalhador, que devem assentar numa análise caso a caso.	***para fins que não sejam facilitar a transição do ensino para um emprego estável ou o acesso a uma profissão. Portanto, a diretiva regula as condições de trabalho relativas ao trabalho de início de carreira realizado pelos estagiários durante o estágio.***

Or. en

Alteração 27

Proposta de diretiva
Considerando 16-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(16-A) A presente diretiva define o estágio como um período limitado de trabalho de início de carreira destinado a proporcionar competências práticas e profissionais através duma formação significativa para facilitar a transição para um emprego estável ou o acesso a uma profissão, com base num contrato escrito entre o estagiário e a entidade que oferece estágios, que é remunerado em conformidade com a Diretiva (UE) 2022/2041.

Or. en

Alteração 28

Proposta de diretiva
Considerando 16-B (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(16-B) Um dos desafios da regulamentação dos estágios é a falta de clareza sobre o conceito e a finalidade dum estágio ao abrigo do direito da União. A presente diretiva responde a este

desafio, fornecendo uma definição comum do conceito e finalidade dum estágio.

Or. en

Alteração 29

Proposta de diretiva
Considerando 16-C (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(16-C) A presente diretiva garante que o princípio da não discriminação nos termos do artigo 21.º da Carta, da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho[1-A], da Diretiva 2000/43/CE[1-B] do Conselho e da Diretiva 2000/78/CE, é aplicável aos estágios no que diz respeito ao acesso aos mesmos e às condições de trabalho, incluindo a remuneração. Tal dá resposta às preocupações relativas às implicações discriminatórias dos estágios e promove a inclusividade dos mesmos.

[1-A] Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

[1-B] Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica (JO L 180 de 19.7.2000, p. 22).

Or. en

Alteração 30

Proposta de diretiva
Considerando 16-D (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(16-D) Os Estados-Membros também devem promover um maior acesso aos estágios por parte de estagiários oriundos de meios vulneráveis, incluindo os portadores de deficiência, assegurando que os locais de trabalho são adaptados de modo a serem acessíveis aos estagiários com deficiência.

Or. en

Alteração 31

Proposta de diretiva
Considerando 17

Texto da Comissão	*Alteração*
(17) Os programas de aprendizagem em contexto laboral abrangidos pela definição de estágio variam significativamente entre os Estados-Membros. Por conseguinte, as aprendizagens podem ser abrangidas pelo âmbito da presente diretiva, na medida em que os aprendizes se enquadrem no conceito de «trabalhador», tal como definido na legislação, em convenções coletivas ou nas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia.	***Suprimido***

Or. en

Alteração 32

Proposta de diretiva
Considerando 18

Texto da Comissão	*Alteração*
(18) ***O capítulo III da*** diretiva ***aplica-se aos trabalhadores regulares falsamente rotulados de estagiários, ou seja, quando os empregadores classificam uma relação de trabalho regular como um estágio que não é uma relação de trabalho, ou como um estágio que constitui efetivamente uma relação de trabalho, mas cuja remuneração ou outras*** condições de trabalho ***são*** inferiores às que ***teriam*** direito ***os trabalhadores regulares*** ao abrigo do direito da União ou de legislação, convenções coletivas ou práticas nacionais.	(18) ***A presente*** diretiva ***requer aos Estados-Membros que introduzam medidas eficazes para combater as práticas abusivas decorrentes da utilização dos estágios para fins que não sejam facilitar a transição do ensino para um emprego estável, que têm por efeito conceder níveis de proteção – incluindo*** condições de trabalho ***e de remuneração –*** inferiores às que ***teria*** direito ***o estagiário em causa*** ao abrigo do direito da União ou de legislação, convenções coletivas ou práticas nacionais.

Or. en

Alteração 33

Proposta de diretiva
Considerando 19

Texto da Comissão	*Alteração*
(19) Os estágios que constituem relações de trabalho podem ser distinguidos das relações de trabalho «regulares» na medida em que são limitados no tempo, incluem uma componente de aprendizagem e formação significativa e são realizados com vista à obtenção de experiência prática e profissional para aumentar a empregabilidade e facilitar a transição para o emprego ou aceder a uma profissão.	***Suprimido***

Or. en

Alteração 34

Proposta de diretiva
Considerando 20

Texto da Comissão	*Alteração*
(20) O princípio da não discriminação pode ser invocado para combater práticas abusivas em matéria de estágios, como o facto de oferecer aos estagiários, sem justificação plausível, condições de trabalho menos favoráveis ou salários mais baixos do que os que beneficiam os trabalhadores regulares, mas também para assegurar a sustentabilidade dos estágios como via de acesso a oportunidades de emprego estáveis. Pode também ajudar a tornar os estágios mais acessíveis a grupos de trabalhadores em situação vulnerável.	***Suprimido***

Or. en

Alteração 35

Proposta de diretiva
Considerando 21

Texto da Comissão	*Alteração*
(21) Por conseguinte, é necessário estabelecer o princípio da não discriminação dos estagiários, que deve ser aplicado para além do artigo 4.º do anexo da Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, que prevê que, no que respeita às condições de emprego, os trabalhadores contratados a termo não poderão receber tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável pelo simples motivo de terem um contrato ou uma relação laboral a termo, salvo se	***Suprimido***

razões objetivas justificarem um tratamento diferente. Os estagiários que têm uma relação de trabalho são, por definição, «trabalhadores contratados a termo» na aceção da referida diretiva. No entanto, a cláusula relativa ao princípio da não discriminação não permite a comparação com outros trabalhadores contratados a termo. Além disso, o artigo 2.º, n.º 2, do anexo da diretiva estipula que os Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais, e/ou os parceiros sociais, poderão estabelecer que a diretiva não se aplica à formação profissional inicial e a regimes de aprendizagem ou a contratos e relações de trabalho estabelecidos no âmbito de um programa específico, público ou que beneficie de comparticipação de caráter público, de formação, integração e reconversão profissional. Também não reconhece a posição particularmente vulnerável em que os estagiários se encontram. Por conseguinte, é necessário garantir que o princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores regulares se aplique a todos os estagiários que tenham uma relação de trabalho.

Or. en

Alteração 36

Proposta de diretiva
Considerando 22

Texto da Comissão	*Alteração*
(22) Os Estados-Membros devem, pois, garantir que, no que diz respeito às condições de trabalho, incluindo a remuneração, os estagiários não sejam tratados de forma menos favorável do que os trabalhadores comparáveis no mesmo estabelecimento, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente. O estatuto de estagiário não pode, por si só,	***Suprimido***

justificar um tratamento menos favorável do que o dispensado aos trabalhadores regulares no mesmo estabelecimento. Ao mesmo tempo, tarefas diferentes, menores responsabilidades ou uma intensidade de trabalho inferior em relação às dos trabalhadores regulares comparáveis podem constituir razões objetivas que justificam, se for caso disso, um tratamento diferente no que respeita à condição do emprego em causa. O grau da diferença de tratamento deve, no entanto, ser proporcional a esses motivos.

Or. en

Alteração 37

Proposta de diretiva
Considerando 23

Texto da Comissão	*Alteração*
(23) A aplicação do princípio da não discriminação exige a identificação de um trabalhador regular comparável que exerça um tipo de trabalho ou ocupe um posto idêntico ao do estagiário, tendo devidamente em conta as qualificações e competências.	***Suprimido***

Or. en

Alteração 38

Proposta de diretiva
Considerando 24

Texto da Comissão	*Alteração*
(24) Os Estados-Membros devem adotar medidas adequadas para inviabilizar relações de trabalho regulares disfarçadas de estágios, que têm por efeito conceder níveis de proteção, incluindo	***Suprimido***

condições de trabalho e de remuneração, inferiores aos que o trabalhador em causa teria direito ao abrigo do direito da União, de legislação, convenções coletivas ou práticas nacionais.

Or. en

Alteração 39

Proposta de diretiva
Considerando 25

Texto da Comissão	*Alteração*
(25) É necessário assegurar a realização de controlos e inspeções eficazes por parte de autoridades competentes, uma vez que se afiguram essenciais para proteger os direitos dos estagiários e combater as práticas ***de fazer passar relações de trabalho regulares por*** estágios. Devem ser orientados para evitar a substituição de postos de trabalho ***regulares*** por ***falsos*** estágios e para proteger os direitos dos ***trabalhadores***.	(25) É necessário assegurar a realização de controlos e inspeções eficazes por parte de autoridades competentes, uma vez que se afiguram essenciais para proteger os direitos dos estagiários e combater as práticas ***abusivas decorrentes da utilização dos*** estágios. Devem ser orientados para evitar a substituição de postos de trabalho ***estáveis*** por estágios ***repetidos*** e para proteger os direitos dos ***estagiários***.

Or. en

Alteração 40

Proposta de diretiva
Considerando 26

Texto da Comissão	*Alteração*
(26) ***A determinação de uma relação de trabalho regular disfarçada de estágio deve basear-se nas circunstâncias factuais e não na designação formal da relação contratual.*** A fim de ***determinar se um estágio oculta uma relação de trabalho regular***, as autoridades competentes devem proceder a uma avaliação global de todos os factos pertinentes. Para facilitar essa	(26) A fim de ***identificar as práticas abusivas decorrentes da utilização dos estágios***, as autoridades competentes devem proceder a uma avaliação global de todos os factos pertinentes. Para facilitar essa avaliação pelas autoridades competentes, ***a presente diretiva define vários*** elementos ***factuais e circunstanciais*** que ***devem ser pertinentes***

avaliação pelas autoridades competentes, ***devem ser definidos os*** elementos que ***permitam fazer a distinção entre uma relação de trabalho regular e um falso estágio***. A avaliação desses elementos deve ser efetuada caso a caso, tendo devidamente em conta as circunstâncias individuais. ***Por conseguinte, os elementos referidos são indicativos e não exaustivos, não tendo de ser atingido qualquer limiar específico.***

para identificar práticas abusivas decorrentes da utilização dos estágios. A avaliação desses elementos deve ser efetuada caso a caso, tendo devidamente em conta as circunstâncias individuais.

Or. en

Alteração 41

Proposta de diretiva
Considerando 27

Texto da Comissão	*Alteração*
(27) A exigência de experiência profissional prévia para um estágio no mesmo domínio de atividade ou num domínio de atividade semelhante não é necessariamente indicação de uma relação de trabalho regular disfarçada de estágio se o empregador justificar, por exemplo, que um período equivalente de experiência profissional anterior constitui uma alternativa a um diploma num determinado domínio de atividade ou a uma especialização.	***Suprimido***

Or. en

Alteração 42

Proposta de diretiva
Considerando 28

Texto da Comissão	*Alteração*
(28) Quando efetuam a sua análise dos factos pertinentes para determinar a	(28) Quando efetuam a sua análise dos factos pertinentes para determinar a

existência de ***uma relação de trabalho regular disfarçada de estágio***, as autoridades competentes nem sempre podem aceder facilmente às informações de que necessitam para essa análise. A fim de permitir às autoridades competentes desempenharem as respetivas funções, os empregadores deverão ser obrigados a fornecer a essas autoridades***, a seu pedido,*** as informações pertinentes de que disponham.

existência de ***práticas abusivas decorrentes da utilização dos estágios***, as autoridades competentes nem sempre podem aceder facilmente às informações de que necessitam para essa análise. A fim de permitir às autoridades competentes desempenharem as respetivas funções, os empregadores deverão ser obrigados a fornecer a essas autoridades as informações pertinentes de que disponham.

Or. en

Alteração 43

Proposta de diretiva
Considerando 29

Texto da Comissão	*Alteração*
(29) Os Estados-Membros devem adotar medidas adequadas para que seja mais fácil ***determinar se um alegado estágio constitui efetivamente um estágio***. Entre estas medidas inclui-se a definição de um limite temporal que indique a duração excessiva de um estágio e de estágios repetidos, incluindo consecutivos, com o mesmo empregador. Uma duração máxima razoável dos estágios não deve, em princípio, exceder seis meses, tal como estipulado na Recomendação de 2014. No entanto, os Estados-Membros podem justificar uma duração mais longa por razões objetivas. Entre as exceções possíveis contam-se os estágios cuja conclusão é um requisito obrigatório para aceder a uma profissão específica, em que o percurso de aquisição dos conhecimentos, competências e experiência necessários justifica uma experiência de estágio mais longa. Certos estágios que fazem parte de políticas ativas do mercado de trabalho destinadas a integrar as pessoas em situação vulnerável também poderiam beneficiar de uma	(29) Os Estados-Membros devem adotar medidas adequadas para que seja mais fácil ***identificar práticas abusivas decorrentes da utilização dos estágios***. Entre estas medidas inclui-se a definição de um limite temporal que indique a duração excessiva de um estágio e de estágios repetidos, incluindo consecutivos, com o mesmo empregador. Uma duração máxima razoável dos estágios não deve, em princípio, exceder seis meses, tal como estipulado na Recomendação de 2014. No entanto, os Estados-Membros podem justificar uma duração mais longa por razões objetivas ***que reforcem os objetivos dum estágio***. Entre as exceções possíveis contam-se os estágios cuja conclusão é um requisito obrigatório para aceder a uma profissão específica, em que o percurso de aquisição dos conhecimentos, competências e experiência necessários justifica uma experiência de estágio mais longa. Certos estágios que fazem parte de políticas ativas do mercado de trabalho destinadas a integrar as pessoas em situação vulnerável também poderiam

duração mais longa. Alguns estágios que fazem parte de programas de estudo do sistema de educação formal ou do ensino e formação profissionais podem ter uma duração mais longa por razões relacionadas com esses programas de estudo.	beneficiar de uma duração mais longa. Alguns estágios que fazem parte de programas de estudo do sistema de educação formal ou do ensino e formação profissionais podem ter uma duração mais longa por razões relacionadas com esses programas de estudo.

Or. en

Alteração 44

Proposta de diretiva
Considerando 30

Texto da Comissão	*Alteração*
(30) A obrigação de os empregadores incluírem informações sobre as tarefas a realizar, as condições de trabalho, incluindo o nível de remuneração, a cobertura da proteção social, os elementos de ***aprendizagem e*** formação nos avisos e anúncios de abertura de vagas de estágios, pode ser cumprida através ***da inclusão*** de uma hiperligação para um sítio Web que contenha essas informações.	(30) A obrigação de os empregadores incluírem informações sobre as tarefas a realizar, as condições de trabalho, incluindo o nível de remuneração, a cobertura da proteção social, os elementos de formação e ***ainda as possibilidades de recrutamento após a conclusão do estágio*** nos avisos e anúncios de abertura de vagas de estágios, pode ser cumprida através ***do fornecimento*** de uma hiperligação para um sítio Web que contenha essas informações.

Or. en

Alteração 45

Proposta de diretiva
Considerando 31

Texto da Comissão	*Alteração*
(31) Para além da presente diretiva, os Estados-Membros devem assegurar a plena aplicação e o respeito dos direitos consagrados no acervo da União aplicáveis aos estagiários que tenham uma relação de trabalho.	***Suprimido***

Or. en

Alteração 46

Proposta de diretiva
Considerando 32

Texto da Comissão	*Alteração*
(32) Em instrumentos jurídicos recentes, como a Diretiva (UE) 2019/1152 e a Diretiva (UE) 2023/970, foi desenvolvido um vasto sistema de disposições de execução do acervo social na União***[21]**. Há que incluir essas disposições na presente diretiva, a fim de contribuir para garantir a aplicação e a defesa dos direitos dos estagiários decorrentes da presente diretiva e de outra legislação da União ***aplicável aos trabalhadores***.	(32) Em instrumentos jurídicos recentes, como a Diretiva (UE) 2019/1152 e a Diretiva (UE) 2023/970, foi desenvolvido um vasto sistema de disposições de execução do acervo social na União. Há que incluir essas disposições na presente diretiva, a fim de contribuir para garantir a aplicação e a defesa dos direitos dos estagiários decorrentes da presente diretiva e de outra legislação da União.
[21] Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação (JO L 132 de 17.5.2023, p. 21).	[21] Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação (JO L 132 de 17.5.2023, p. 21).

Or. en

Alteração 47

Proposta de diretiva
Considerando 33

Texto da Comissão	*Alteração*
(33) Os estagiários devem ter acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial e a um direito de recurso, incluindo uma indemnização adequada. Para poderem exercer o seu direito de	(33) Os estagiários devem ter acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial e a um direito de recurso, incluindo uma indemnização adequada. Para poderem exercer o seu direito de

recurso, os estagiários deverão ser informados dos mecanismos à sua disposição para tal. Tendo em conta a natureza fundamental do direito a uma proteção jurídica efetiva, os estagiários devem continuar a beneficiar dessa proteção mesmo após o termo do estágio que deu origem a uma alegada violação dos direitos conferidos pela presente diretiva e por outra legislação pertinente da União ***aplicável aos trabalhadores***.	recurso, os estagiários deverão ser informados dos mecanismos à sua disposição para tal. Tendo em conta a natureza fundamental do direito a uma proteção jurídica efetiva, os estagiários devem continuar a beneficiar dessa proteção mesmo após o termo do estágio que deu origem a uma alegada violação dos direitos conferidos pela presente diretiva e por outra legislação pertinente da União.
	Or. en

Alteração 48

Proposta de diretiva
Considerando 34

Texto da Comissão	*Alteração*
(34) A fim de assegurar um nível mais eficaz de proteção dos estagiários, os representantes dos trabalhadores devem poder intervir em processos destinados a defender qualquer um dos direitos e obrigações decorrentes da presente diretiva ou de outra legislação da União ***aplicável aos trabalhadores*** em nome ou em defesa de um ou vários estagiários.	(34) A fim de assegurar um nível mais eficaz de proteção dos estagiários, os representantes dos trabalhadores devem poder intervir em processos destinados a defender qualquer um dos direitos e obrigações decorrentes da presente diretiva ou de outra legislação da União em nome ou em defesa de um ou vários estagiários.
	Or. en

Alteração 49

Proposta de diretiva
Considerando 35

Texto da Comissão	*Alteração*
(35) Os estagiários devem beneficiar de proteção judicial e administrativa adequada contra quaisquer tratamentos ***e*** consequências desfavoráveis em reação a eventuais queixas apresentadas junto ***do***	(35) Os estagiários devem beneficiar de proteção judicial e administrativa adequada contra quaisquer tratamentos ***ou*** consequências desfavoráveis em reação a eventuais queixas apresentadas junto ***da***

empregador ou resultantes de qualquer ação intentada com o objetivo de fazer respeitar os direitos conferidos pela presente diretiva ou por outra legislação da União ***aplicável aos trabalhadores***. Em especial, os estagiários deverão ser protegidos contra o despedimento ou medida de efeito equivalente e contra todas as ações preparatórias de despedimento ou de medida de efeito equivalente por exercerem os direitos conferidos pela presente diretiva ou por outra legislação da União aplicável aos trabalhadores.	***entidade que oferece estágios*** ou resultantes de qualquer ação intentada com o objetivo de fazer respeitar os direitos conferidos pela presente diretiva ou por outra legislação da União. Em especial, os estagiários deverão ser protegidos contra o despedimento ou medida de efeito equivalente **–** ***por exemplo, a retenção duma oferta de emprego futuro da entidade que oferece estágios*** **–** e contra todas as ações preparatórias de despedimento ou de medida de efeito equivalente por exercerem os direitos conferidos pela presente diretiva ou por outra legislação da União aplicável aos trabalhadores.
	Or. en

Alteração 50

Proposta de diretiva
Considerando 38

Texto da Comissão	*Alteração*
(38) Atendendo a que os objetivos da presente diretiva***,*** nomeadamente a imposição do cumprimento das condições de trabalho dos estagiários e ***a inviabilização de relações de trabalho regulares disfarçadas de*** estágios***,*** não podem ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros, mas podem, devido à sua dimensão e aos seus efeitos, ser mais bem alcançados ao nível da União, a União pode tomar medidas em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.° do TUE. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva não excede o necessário para alcançar esses objetivos.	(38) Atendendo a que os objetivos da presente diretiva **–** nomeadamente ***a elaboração duma definição comum de estágio,*** a imposição do cumprimento das condições de trabalho dos estagiários e ***o combate às práticas abusivas decorrentes da utilização dos*** estágios **–** não podem ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros, mas podem, devido à sua dimensão e aos seus efeitos, ser mais bem alcançados ao nível da União, a União pode tomar medidas em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.° do TUE. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva não excede o necessário para alcançar esses objetivos.
	Or. en

Alteração 51

Proposta de diretiva
Considerando 39-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(39-A) É mais importante do que nunca procurar um mercado interno com condições de concorrência equitativas, sem dumping social e no respeito dos direitos sociais e laborais. A União apoia os Estados-Membros nos seus esforços em prol da negociação coletiva e da sua liberdade de manter, celebrar e aplicar convenções coletivas, sempre que sejam um melhor instrumento para aplicar e complementar as iniciativas legislativas da União, à luz das práticas e dos quadros nacionais. A este respeito, é fundamental reconhecer a importância dos parceiros sociais e o seu direito de negociar coletivamente.

Or. en

Alteração 52

Proposta de diretiva
Artigo 1 – parágrafo 1

Texto da Comissão	*Alteração*
A presente diretiva estabelece um quadro comum de princípios e medidas para melhorar e impor o cumprimento das condições de trabalho dos estagiários e ***inviabilizar relações de trabalho regulares disfarçadas de*** estágios.	A presente diretiva estabelece ***uma definição comum de estágio e*** um quadro comum de princípios e medidas para melhorar e impor o cumprimento das condições de trabalho dos estagiários e ***impedir as práticas abusivas decorrentes da utilização dos*** estágios.

Or. en

Alteração 53

Proposta de diretiva
Artigo 2 – parágrafo 1 – alínea a)

Texto da Comissão	*Alteração*
a) «Estágio», um período limitado de ***experiência profissional, que inclui uma componente de aprendizagem e*** formação significativa ***e é realizado*** com vista ***à obtenção de experiência prática e profissional, a fim de aumentar*** a ***empregabilidade e*** facilitar a transição para ***uma relação de trabalho regular*** ou aceder a uma profissão;	a) «Estágio»***:***
	i) um período limitado de ***trabalho de início de carreira destinado a proporcionar competências práticas e profissionais através duma*** formação significativa***,*** com vista a facilitar a transição ***do ensino*** para ***um emprego estável*** ou aceder a uma profissão***,***
	com base num contrato escrito entre o estagiário e a entidade que oferece estágios,
	que é remunerado em conformidade com a Diretiva (UE) 2022/2041;

Or. en

Alteração 54

Proposta de diretiva
Artigo 2 – parágrafo 1 – alínea b)

Texto da Comissão	*Alteração*
b) «Estagiário», uma pessoa que realiza um estágio ***com base num contrato de trabalho ou relação de trabalho, conforme definido na legislação, em convenções coletivas ou nas práticas em vigor em cada Estado-Membro, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de***	b) «Estagiário», uma pessoa que realiza um estágio***.***

Justiça da União Europeia;

Or. en

Alteração 55

Proposta de diretiva
Artigo 1 – parágrafo 1 – alínea b-A) (nova)

Texto da Comissão	*Alteração*
	b-A) «Entidade que oferece estágios», uma empresa privada, pública ou ambas que oferece estágios.

Or. en

Alteração 56

Proposta de diretiva
Artigo 2 – parágrafo 1 – alínea c)

Texto da Comissão	*Alteração*
c) «Relação de trabalho regular», qualquer relação de trabalho que não seja um estágio;	***Suprimido***

Or. en

Alteração 57

Proposta de diretiva
Artigo 2 – parágrafo 1 – alínea d)

Texto da Comissão	*Alteração*
d) «Trabalhador regular», qualquer pessoa que tenha uma relação de trabalho regular.	***Suprimido***

Or. en

Alteração 58

Proposta de diretiva
Artigo 3 – parágrafo 1

Texto da Comissão	*Alteração*
Os Estados-Membros devem garantir que, no que diz respeito às condições de trabalho, incluindo a remuneração, os estagiários não sejam tratados de forma menos favorável do que os trabalhadores comparáveis no mesmo estabelecimento, salvo se se justificar um tratamento diferente por motivos objetivos, como a atribuição de tarefas diferentes, menores responsabilidades, uma intensidade de trabalho inferior ou o peso da componente de aprendizagem e formação.	***Suprimido***

Or. en

Alteração 59

Proposta de diretiva
Artigo 3 – parágrafo 1-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	Os Estados-Membros devem assegurar que – no que diz respeito ao acesso aos estágios e às condições de trabalho, incluindo a remuneração – os estágios respeitam o princípio da não discriminação, nos termos das Diretivas 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2006/54/CE.

Or. en

Alteração 60

Proposta de diretiva
Artigo 3 – parágrafo 1-B (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	Os Estados-Membros devem promover um maior acesso aos estágios para estagiários oriundos de meios vulneráveis, incluindo estagiários com deficiência.

Or. en

Alteração 61

Proposta de diretiva
Artigo 3 – parágrafo 1-C (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	Os Estados-Membros devem assegurar que os locais de trabalho sejam adaptados para serem acessíveis aos estagiários com deficiência.

Or. en

Alteração 62

Proposta de diretiva
Artigo 3 – parágrafo 2

Texto da Comissão	*Alteração*
No caso de não existir nenhum trabalhador regular em situação comparável no mesmo estabelecimento, a comparação deverá efetuar-se com referência à convenção coletiva aplicável ou, na sua ausência, em conformidade com a legislação ou práticas nacionais.	***Suprimido***

Or. en

Alteração 63

Proposta de diretiva
Capítulo III – título

Texto da Comissão	*Alteração*
III ***Relações de trabalho regulares disfarçadas de*** estágios	III ***Medidas para combater as práticas abusivas decorrentes da utilização dos*** estágios

Or. en

Alteração 64

Proposta de diretiva
Artigo 4 – título

Texto da Comissão	*Alteração*
Medidas ***para inviabilizar relações*** de ***trabalho regulares disfarçadas de estágios***	Medidas de ***combate às práticas abusivas***

Or. en

Alteração 65

Proposta de diretiva
Artigo 4 – parágrafo 1

Texto da Comissão	*Alteração*
Os Estados-Membros devem prever a realização de controlos e inspeções eficazes pelas autoridades competentes para detetar e adotar medidas coercivas contra práticas ***de ocultação de relações de trabalho regulares através de estágios***, que resultam em níveis de proteção, incluindo condições de trabalho e remuneração, inferiores aos que o ***trabalhador*** em causa teria direito ao abrigo do direito da União ou de legislação, convenções coletivas ou práticas nacionais.	Os Estados-Membros devem prever a realização de controlos e inspeções eficazes pelas autoridades competentes para detetar e adotar medidas coercivas contra práticas ***abusivas decorrentes da utilização dos estágios para fins que não sejam facilitar a transição do ensino para um emprego estável ou aceder a uma profissão***, que resultam em níveis de proteção, incluindo condições de trabalho e remuneração, inferiores aos que o ***estagiário*** em causa teria direito ao abrigo do direito da União ou de legislação,

convenções coletivas ou práticas nacionais.

Or. en

Alteração 66

Proposta de diretiva
Artigo 5 – título

Texto da Comissão	*Alteração*
Avaliação das ***relações de trabalho regulares disfarçadas de estágios***	Avaliação das ***práticas abusivas***

Or. en

Alteração 67

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 1 – parte introdutória

Texto da Comissão	*Alteração*
1. A fim de ***determinar se um alegado estágio constitui uma relação de trabalho regular***, as autoridades competentes devem proceder a uma avaliação global de todos os elementos factuais pertinentes. ***Essa*** avaliação deve ***ter em conta, entre outros, os seguintes elementos indicativos***:	1. A fim de ***identificar as práticas abusivas decorrentes da utilização dos estágios***, as autoridades competentes devem proceder a uma avaliação global de todos os elementos factuais pertinentes. ***Para determinar se existe uma prática abusiva, a*** avaliação deve ***basear-se***:

Or. en

Alteração 68

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 1 – alínea a)

Texto da Comissão	*Alteração*
a) A ausência de ***uma componente significativa de aprendizagem ou***	a) A ausência de ***um contrato escrito entre o estagiário e a entidade que oferece***

formação no alegado estágio;	***estágios***;

Or. en

Alteração 69

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 1 – alínea b)

Texto da Comissão	*Alteração*
b) A duração ***excessiva do alegado*** estágio ***ou alegados estágios repetidos e/ou consecutivos realizados pela mesma pessoa junto do mesmo empregador***;	b) A ***ausência duma componente de formação, indicada pela ausência dos seguintes elementos:***
	i) um programa de formação claro para o estágio***, que defina os conhecimentos e as competências a desenvolver ao longo do estágio, os objetivos de aprendizagem do estágio e a atribuição de tarefas e oportunidades de formação que facilitem essas competências e objetivos***;
	ii) um orientador e/ou mentor designado para o período de estágio;
	iii) a realização de sessões específicas de formação, retorno de informação e apoio durante o estágio;
	iv) a orientação e supervisão do estagiário durante a realização das tarefas definidas;
	v) uma ligação clara entre as competências ensinadas durante o estágio e as tarefas definidas.

Or. en

Alteração 70

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 1 – alínea c)

Texto da Comissão	*Alteração*
c) ***Tarefas, responsabilidades e intensidade de trabalho de nível equivalente para os alegados estagiários e os trabalhadores regulares que ocupam postos comparáveis junto do mesmo empregador***;	c) ***A duração excessiva dum estágio***;

Or. en

Alteração 71

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 1 – alínea d)

Texto da Comissão	*Alteração*
d) ***Imposição aos candidatos a estágios do requisito de experiência profissional prévia no mesmo domínio de atividade ou num domínio de atividade semelhante, sem justificação adequada***;	d) ***A ausência de remuneração concedida em conformidade com a Diretiva (UE) 2022/2041***;

Or. en

Alteração 72

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 1 – alínea e)

Texto da Comissão	*Alteração*
e) ***Uma proporção elevada de alegados estágios em comparação com relações de trabalho regulares junto do mesmo empregador***;	e) ***O requisito de os candidatos terem experiência profissional prévia antes de iniciarem o estágio***;

Or. en

Alteração 73

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 1 – alínea f)

Texto da Comissão	*Alteração*
f) ***Um número significativo, no mesmo empregador, de alegados estagiários que tenham concluído dois ou mais estágios ou mantido relações de trabalho regulares no mesmo domínio de atividade ou num domínio de atividade semelhante antes de iniciarem*** o alegado estágio.	f) ***A falta de um anúncio público de vaga para*** o estágio ***que contenha as seguintes informações:***
	i) as tarefas definidas e o nível de responsabilidade exigido ao estagiário;
	ii) os direitos do estagiário, incluindo remuneração, proteção social, baixa por doença e direitos relativos ao tempo de trabalho;
	iii) a oferta de formação e as competências a adquirir.

Or. en

Alteração 74

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 1 – alínea f-A) (nova)

Texto da Comissão	*Alteração*
	f-A) A ausência duma política de recrutamento transparente para a oferta de emprego estável após a conclusão do estágio.

Or. en

Alteração 75

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 1-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	1-A. Além disso, as autoridades competentes também devem ter em conta fatores circunstanciais externos à própria relação de estágio ao determinar se existem práticas abusivas decorrentes da utilização dos estágios. A avaliação deve ter em conta, nomeadamente, os seguintes fatores:
	a) a elevada proporção de estágios em relação à dimensão do estabelecimento;
	b) o recrutamento de estagiários que anteriormente concluíram um estágio no mesmo domínio de atividade ou num semelhante;
	c) a prorrogação repetida da duração dos estágios sem oferecer a possibilidade de progressão no estabelecimento;
	d) a substituição de lugares permanentes por anúncios de vagas de estágio consecutivos.

Or. en

Alteração 76

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 2 – parte introdutória

Texto da Comissão	*Alteração*
2. Para que as autoridades competentes possam realizar a avaliação referida ***no n.º*** 1, ***o empregador deve, mediante pedido, fornecer-lhes*** as seguintes informações:	2. Para que as autoridades competentes possam realizar a avaliação referida ***nos n.ºs*** 1 ***e 2***, ***os Estados-Membros devem requerer às entidades que oferecem estágios que forneçam àquelas autoridades*** as seguintes informações:

Or. en

Alteração 77

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 2 – alínea a)

Texto da Comissão	*Alteração*
a) O número de ***estágios*** e ***de relações*** de ***trabalho regulares***;	a) O número de ***estagiários*** e ***outros tipos*** de ***trabalhadores***;

Or. en

Alteração 78

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 2 – alínea c)

Texto da Comissão	*Alteração*
c) As condições de trabalho, incluindo a remuneração, as tarefas e as responsabilidades dos ***alegados estagiários*** e dos trabalhadores ***regulares*** em postos comparáveis;	c) As condições de trabalho, incluindo a remuneração, as tarefas e as responsabilidades dos ***estágios*** e dos ***outros tipos de*** trabalhadores em postos comparáveis;

Or. en

Alteração 79

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 2 – alínea d)

Texto da Comissão	*Alteração*
d) A descrição da componente de ***aprendizagem e*** formação dos estágios;	d) A descrição da componente de formação dos estágios;

Or. en

Alteração 80

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 3 – parágrafo 1 – parte introdutória

Texto da Comissão	*Alteração*
A fim de facilitar a avaliação referida ***no n.º*** 1, os Estados-Membros devem:	A fim de facilitar a avaliação referida ***nos n.os*** 1 ***e 2***, os Estados-Membros devem:

Or. en

Alteração 81

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 3 – parágrafo 1 – alínea a)

Texto da Comissão	*Alteração*
a) Definir ***um limite temporal que indicie uma*** duração ***excessiva de um*** estágio ***e de estágios repetidos, incluindo consecutivos, junto do mesmo empregador***;	a) Definir ***a*** duração ***máxima do*** estágio ***em seis meses; no entanto, os Estados-Membros podem prever exceções ao limite temporal caso uma duração mais longa se justifique por razões objetivas***;

Or. en

Alteração 82

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 3 – parágrafo 1 – alínea b)

Texto da Comissão	*Alteração*
b) Obrigar ***os empregadores*** a incluírem informações sobre as tarefas a realizar, as condições de trabalho, incluindo o nível de remuneração, a cobertura de proteção social, os elementos de ***aprendizagem e*** formação nos avisos e anúncios de abertura de vagas de estágios.	b) Obrigar ***as entidades que oferecem estágios*** a incluírem informações sobre as tarefas a realizar, as condições de trabalho, incluindo o nível de remuneração, a cobertura de proteção social, os elementos de formação ***e ainda as possibilidades de recrutamento após a conclusão do estágio*** nos avisos e anúncios de abertura de vagas de estágios.

Or. en

Alteração 83

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 3 – parágrafo 2

Texto da Comissão	*Alteração*
Os Estados-Membros podem prever exceções ao limite temporal previsto na alínea a) nos casos em que uma duração mais longa se justifique por razões objetivas.	***Suprimido***

Or. en

Alteração 84

Proposta de diretiva
Artigo 6 – parágrafo 1 – parte introdutória

Texto da Comissão	*Alteração*
Os Estados-Membros devem tomar medidas eficazes para assegurar que toda a legislação pertinente da União aplicável aos ***trabalhadores*** é plenamente aplicada e cumprida em relação aos estagiários. Em especial, devem:	Os Estados-Membros devem tomar medidas eficazes para assegurar que toda a legislação pertinente da União aplicável aos ***estagiários*** é plenamente aplicada e cumprida em relação aos estagiários. Em especial, devem:

Or. en

Alteração 85

Proposta de diretiva
Artigo 6 – parágrafo 1 – alínea f)

Texto da Comissão	*Alteração*
f) Garantir, em colaboração com as autoridades competentes, a existência de canais para os estagiários comunicarem práticas abusivas e más condições de trabalho, e a divulgação de informações sobre esses canais.	f) Garantir, em colaboração com as autoridades competentes, a existência de canais para os estagiários comunicarem***, de forma anónima e segura,*** práticas abusivas e más condições de trabalho, e a divulgação de informações sobre esses canais.

Or. en

Alteração 86

Proposta de diretiva
Artigo 7 – parágrafo 1

Texto da Comissão	*Alteração*
Os Estados-Membros devem garantir que os estagiários, incluindo aqueles ***cuja relação de trabalho*** tenha terminado, tenham acesso a procedimentos eficazes e imparciais de resolução de litígios e direito a vias de recurso, incluindo uma indemnização adequada, em caso de violação dos direitos decorrentes da presente diretiva ou de outra legislação da UE ***aplicável aos trabalhadores***.	Os Estados-Membros devem garantir que os estagiários, incluindo aqueles ***cujo estágio*** tenha terminado, tenham acesso a procedimentos eficazes e imparciais de resolução de litígios e direito a vias de recurso, incluindo uma indemnização adequada, em caso de violação dos direitos decorrentes da presente diretiva ou de outra legislação da UE.

Or. en

Alteração 87

Proposta de diretiva
Artigo 8 – parágrafo 1

Texto da Comissão	*Alteração*
Os Estados-Membros devem assegurar que os representantes dos trabalhadores possam iniciar processos judiciais ou administrativos para fazer valer os direitos e as obrigações decorrentes da presente diretiva ou de outra legislação da União aplicável aos ***trabalhadores***. Esses representantes podem agir em nome ou em defesa ***de um ou vários estagiários em caso de violação de qualquer direito ou obrigação decorrente*** da ***presente diretiva ou*** de ***outra legislação nacional da União aplicável aos trabalhadores***, com a aprovação desse(s) estagiário(s).	Os Estados-Membros devem assegurar que os representantes dos trabalhadores possam iniciar processos judiciais ou administrativos para fazer valer os direitos e as obrigações decorrentes da presente diretiva ou de outra legislação da União aplicável aos ***estagiários***. Esses representantes podem agir em nome ou em defesa ***das pessoas que enfrentam práticas abusivas decorrentes*** da ***utilização*** de ***estágios***, com a aprovação desse(s) estagiário(s).

Or. en

Alteração 88

Proposta de diretiva
Artigo 9 – n.º 1

Texto da Comissão	*Alteração*
1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proteger os estagiários e respetivos representantes contra qualquer tratamento desfavorável por parte ***do empregador*** e quaisquer consequências adversas decorrentes de uma queixa apresentada junto ***do empregador*** ou de eventuais ações intentadas com o objetivo de fazer respeitar os direitos conferidos pela presente diretiva ou por outra legislação da União aplicável aos trabalhadores.	1. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proteger os estagiários e respetivos representantes contra qualquer tratamento desfavorável por parte ***da entidade que oferece estágios*** e quaisquer consequências adversas decorrentes de uma queixa apresentada junto ***da entidade que oferece estágios*** ou de eventuais ações intentadas com o objetivo de fazer respeitar os direitos conferidos pela presente diretiva ou por outra legislação da União aplicável aos trabalhadores.

Or. en

Alteração 89

Proposta de diretiva
Artigo 9 – n.º 2

Texto da Comissão	*Alteração*
2. Em especial, os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento de estagiários ou medida de efeito equivalente**,** bem como qualquer ação preparatória de despedimento ou de medida de efeito equivalente, por terem exercido os direitos conferidos pela presente diretiva ou por outra legislação da União ***aplicável aos trabalhadores***.	2. Em especial, os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para proibir o despedimento de estagiários ou medida de efeito equivalente **–** ***por exemplo, a retenção duma oferta de emprego futuro da entidade que oferece estágios*** **–** bem como qualquer ação preparatória de despedimento ou de medida de efeito equivalente, por terem exercido os direitos conferidos pela presente diretiva ou por outra legislação da União.

Or. en

Alteração 90

Proposta de diretiva
Artigo 9 – n.º 3

Texto da Comissão	*Alteração*
3. Os estagiários que considerem ter sido despedidos ou sujeitos a medidas de efeito equivalente por terem exercido os direitos conferidos pela presente diretiva ou por outra legislação da União ***aplicável aos trabalhadores*** podem exigir ***ao empregador*** que apresente motivos devidamente substanciados para esse despedimento ou medida de efeito equivalente. ***O empregador*** deve apresentar essa justificação por escrito.	3. Os estagiários que considerem ter sido despedidos ou sujeitos a medidas de efeito equivalente por terem exercido os direitos conferidos pela presente diretiva ou por outra legislação da União podem exigir ***à entidade que oferece estágios*** que apresente motivos devidamente substanciados para esse despedimento ou medida de efeito equivalente. ***A entidade que oferece estágios*** deve apresentar essa justificação por escrito.

Or. en

Alteração 91

Proposta de diretiva
Artigo 9 – n.º 4

Texto da Comissão	*Alteração*
4. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que, quando os estagiários a que se refere o n.º 3 apresentarem, perante um tribunal ou outra autoridade ou instância competente, factos dos quais se possa presumir que existiu um tal despedimento ou medida de efeito equivalente, incumbe ***ao empregador*** provar que o despedimento ou a medida de efeito equivalente teve por base outros motivos que não os referidos no n.º 2.	4. Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que, quando os estagiários a que se refere o n.º 3 apresentarem, perante um tribunal ou outra autoridade ou instância competente, factos dos quais se possa presumir que existiu um tal despedimento ou medida de efeito equivalente, incumbe ***à entidade que oferece estágios*** provar que o despedimento ou a medida de efeito equivalente teve por base outros motivos que não os referidos no n.º 2.

Or. en

Alteração 92

Proposta de diretiva
Artigo 11 – n.º 1

Texto da Comissão	*Alteração*
1. Nenhuma disposição da presente diretiva deve ser interpretada no sentido de reduzir a proteção dos trabalhadores proporcionada por outros instrumentos do direito da União, do direito nacional, de convenções coletivas ou de práticas nacionais.	1. Nenhuma disposição da presente diretiva deve ser interpretada no sentido de reduzir a proteção dos trabalhadores***, incluindo os estagiários,*** proporcionada por outros instrumentos do direito da União, do direito nacional, de convenções coletivas ou de práticas nacionais.

Or. en

Alteração 93

Proposta de diretiva
Artigo 11 – n.º 3

Texto da Comissão	*Alteração*
3. A presente diretiva não afeta a prerrogativa de os Estado-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos ***trabalhadores*** ou de favorecerem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas que sejam mais favoráveis aos ***trabalhadores***.	3. A presente diretiva não afeta a prerrogativa de os Estado-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos ***estagiários*** ou de favorecerem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas que sejam mais favoráveis aos ***estagiários***.

Or. en

Alteração 94

Proposta de diretiva
Artigo 11 – n.º 3-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	3-A. Contanto que os parceiros sociais nacionais deem o seu comum acordo, os

Estados-Membros podem conceder-lhes – ao nível adequado e nas condições estabelecidas pelos Estados-Membros – a possibilidade de manterem ou celebrarem convenções coletivas que apliquem e complementem as proteções definidas na presente diretiva.

Or. en

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

CONTEXTO

O número de estágios oferecidos na União está a aumentar rapidamente. Estima-se que atualmente a maioria das pessoas com idades compreendidas entre os 18 e os 35 anos (até 78%) conclua um estágio, sendo de prever que este número aumente, pelo menos, 16% até 2030.

Apesar da sua prevalência, os estágios continuam a ser um conceito amplo e vago. O termo genérico abrange tudo, desde os estágios para licenciados publicitados no mercado de trabalho aberto (frequentemente designados por «estágios») até à formação obrigatória para certas profissões (por exemplo, médicos ou advogados), aos estágios que proporcionam créditos universitários e aos que fazem parte de políticas ativas do mercado de trabalho. Estes são apenas alguns exemplos, não categorias jurídicas, e muitas vezes sobrepõe-se.

O que une estes estágios é que se destinam a proporcionar um curto período de trabalho de início de carreira para ajudar os jovens a adquirir competências práticas e profissionais para facilitar a transição do ensino para um emprego estável ou para aceder a uma profissão. Para adquirir estas competências num local de trabalho, espera-se e é inevitável que o estagiário efetue trabalho durante o estágio.

Os estágios podem trazer benefícios significativos tanto para o estagiário como para a entidade que oferece estágios. Podem constituir uma via importante para o acesso dos jovens ao mercado de trabalho e a determinadas profissões, bem como complementar as suas competências académicas. Para as entidades que oferecem estágios, podem proporcionar uma oportunidade para atrair, formar e reter jovens, reduzindo simultaneamente os custos de recrutamento. No entanto, estes benefícios só se concretizarão se os estágios forem regulados adequadamente.

Sem uma regulação adequada, os estágios podem criar riscos. A falta de clareza quanto ao conceito e aos direitos de um estagiário conduziu a casos em que os jovens trabalham sem proteção contra eventuais danos e exploração.

As preocupações são duplas: em primeiro lugar, que os estágios causem práticas discriminatórias. Os estágios não ou mal remunerados podem excluir jovens oriundos de meios vulneráveis. Em 2017, o Provedor de Justiça Europeu qualificou os estágios não remunerados como um «círculo vicioso em que o privilégio segue o privilégio». Além disso, a falta de remuneração e os direitos reduzidos dos jovens podem conduzir à discriminação em razão da idade, da raça, da deficiência e do género. Por exemplo, os estagiários não remunerados são frequentemente mulheres – havendo provas de taxas elevadas de assédio sexual – e os estagiários com deficiência podem receber menos alojamentos do que os

trabalhadores com deficiência. A discriminação também pode surgir com base no estatuto de trabalhador: se um estagiário efetuar o mesmo trabalho que um empregado sem remuneração no mesmo estabelecimento, tal constitui uma desigualdade de tratamento, como é o caso quando um estagiário não é remunerado porque está a efetuar um estágio curricular.

A segunda preocupação é as práticas abusivas decorrentes dos estágios. Em vez de facilitar a transição do ensino para um emprego estável ou o acesso a uma profissão, os estágios podem ser utilizados para substituir empregos de início de carreira como uma forma de mão de obra barata e não regulamentada, sem qualquer garantia de oportunidade de formação. Tal pode ser verdade sobretudo no caso dos estágios efetuados no âmbito dum currículo académico ou profissional: o pressuposto de que esses estágios são de melhor qualidade tem sido questionado empiricamente, especialmente com o aumento do número de «intermediários de estágios» – agências não regulamentadas utilizadas pelas universidades para obter estágios.

A atual falta de clareza sobre os direitos de um estagiário também gera condições desiguais entre os Estados-Membros e entre estabelecimentos, havendo alguns prestadores a beneficiarem de trabalho não remunerado em detrimento dos que remuneram os seus estagiários.

ABORDAGEM DO PROJETO DE RELATÓRIO

As duas preocupações acima expostas – implicações discriminatórias e práticas abusivas decorrentes dos estágios – resultam diretamente da falta de clareza regulamentar. A ausência, a complexidade ou a diversidade de quadros regulamentares nos Estados-Membros, juntamente com uma aplicação deficiente, permitem que surjam estas práticas abusivas.

Isto apesar da jurisprudência do Tribunal de Justiça («TJUE»), que tem defendido reiteradamente que o conceito de «trabalhador» na aceção do artigo 45.º do TFUE abrange uma pessoa que efetua um estágio. De acordo com a jurisprudência do TJUE, o critério para definir uma relação de trabalho é uma pessoa prestar serviços em benefício de outrem e sob a sua direção durante certo tempo, pelos quais recebe uma remuneração. Tal inclui qualquer pessoa que exerça atividades reais e efetivas, excluindo as que são consideradas puramente marginais e acessórias.

De acordo com a jurisprudência do TJUE, os estagiários correspondem sistematicamente a esta definição de trabalhador. Tal deve-se ao facto de existir uma sobreposição fundamental entre o conceito de trabalhador e o de estagiário (tal como definido na Recomendação relativa a um Quadro de Qualidade de 2014). Os estagiários estão sob a direção da entidade que oferece estágios e realizam trabalho «real e efetivo». A própria falta de remuneração não impede que os estagiários não remunerados sejam classificados como trabalhadores (caso contrário, seria um requisito circular: todos os empregadores poderiam alegar que os seus trabalhadores não são trabalhadores por não serem remunerados). A remuneração também não

foi objeto de outras decisões do TJUE sobre o estatuto dos trabalhadores. O trabalho «real e efetivo» inclui tudo o que vai além das atividades puramente marginais ou acessórias, e o TJUE considerou que tal inclui o trabalho realizado para adquirir ou melhorar competências ou completar a formação profissional no âmbito dum estágio.

O que é mais significativo é o facto de – para realizar um conteúdo de aprendizagem «sólido e enriquecedor» em vez de «funções menores» (conforme exigido pela Recomendação de 2014) – os estagiários terem provavelmente de efetuar trabalho «real e efetivo». Para aprender, os estagiários têm de trabalhar de forma real e efetiva, o que significa que serão classificados como trabalhadores.

Isto aplica-se a todos os tipos de estagiários. O TJUE aplicou o nexo entre o emprego e todos os quatro tipos: os estágios no mercado aberto, os que são parte obrigatória duma profissão, os associados a políticas ativas do mercado de trabalho e os que são parte duma qualificação académica ou profissional. O TJUE também considerou que as aprendizagens, reconhecidas como qualificações profissionais, possuem o estatuto de trabalhador.

Uma das principais preocupações em torno da introdução dum regulamento relativo aos estágios é que tal invalida o facto de os estagiários serem, muito provavelmente, considerados trabalhadores de acordo com os critérios do TJUE. A outra preocupação é que – a menos que se defina um estagiário como tendo direitos claros – não é possível identificar estagiários «falsos» sem saber o que é um estagiário «verdadeiro». É igualmente problemático afastar-se do modelo de aprendizagem: esta abordagem é uma solução de compromisso, que remonta ao período medieval, em que os jovens recebem um salário reduzido em troca duma qualificação reconhecida. No entanto, os estágios não estão em nenhum destes casos.

Portanto, é mais coerente com a jurisprudência do TJUE considerar os estagiários como um tipo ou subconjunto de trabalhador. Pode-se fazer uma analogia com os trabalhadores a tempo parcial, contratados a termo ou temporários ao abrigo das disposições da UE em vigor.

À luz do que precede, o artigo 153.º, n.º 1, alínea b), do TFUE constitui a base do tratado pertinente para a diretiva, uma vez que aborda as condições de trabalho dos estagiários. Nos termos dos artigos 165.º, n.º 4, e 166.º, n.º 4, do TFUE, a União não tem competência para adotar uma diretiva relativa à educação ou à formação profissional, respetivamente. Os estágios oferecidos no âmbito duma qualificação académica ou profissional abrangem ambas as competências, uma vez que se destinam a proporcionar um período de trabalho durante um programa de aprendizagem.

Em caso de sobreposição de competências, o TJUE baseou-se no «critério de centro de gravidade» para determinar a base adequada do tratado, com base numa análise do objetivo principal da medida. A presente diretiva regula principalmente as condições de trabalho dos estágios e não o ensino nem a formação profissional. Uma vez que não existe nenhuma

qualificação associada a um estágio, nem currículos formais envolvidos num estágio, estes não são abrangidos pelos regimes de formação profissional e de ensino. Além disso, os estágios realizados durante um curso universitário são comercializados como experiência *fora* do meio académico. O objetivo é complementar os estudos académicos com a experiência real de trabalho. Portanto, o centro de gravidade diz respeito ao trabalho realizado durante o estágio e não ao prestador de ensino.

O projeto de relatório destina-se, portanto, a abordar as duas principais preocupações – discriminação e práticas abusivas decorrentes da utilização dos estágios – através duma abordagem em três pontos.

ESTRUTURA DO PROJETO DE RELATÓRIO

A diretiva tem três abordagens para combater as práticas discriminatórias e abusivas decorrentes da utilização dos estágios. Ela visa regular adequadamente as condições do trabalho realizado pelos estagiários durante o estágio, tal como previsto no artigo 153.º, n.º 1, alínea b), do TFUE.

Definição e conceito comuns

Em primeiro lugar, a diretiva proporciona um entendimento comum do conceito e finalidade dum estágio. Na União, entende-se por estágio um período limitado de trabalho de início de carreira destinado a proporcionar competências práticas e profissionais através duma formação significativa para facilitar a transição para um emprego estável ou o acesso a uma profissão, com base num contrato escrito entre o estagiário e a entidade que oferece estágios, que é remunerado em conformidade com a Diretiva (UE) 2022/2041.

Este entendimento partilhado entre os estagiários, as entidades que oferecem estágios e os Estados-Membros evitará práticas abusivas decorrentes da falta de clareza.

Princípio da não discriminação

Em segundo lugar, a diretiva visa assegurar que as atuais proteções da União contra a discriminação ao abrigo da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, da Diretiva 2006/54/CE e da Diretiva 2000/43/CE do Conselho sejam aplicáveis aos estagiários, proporcionando clareza jurídica e reforçando os direitos dos estagiários.

Medidas para impedir as práticas abusivas

Em terceiro lugar, a diretiva introduz os artigos 4.º e 5.º para impedir as práticas abusivas decorrentes da utilização dos estágios para fins que não sejam facilitar a transição do ensino para um emprego estável ou o acesso a uma profissão.

Para o efeito, a diretiva define critérios para identificar práticas abusivas aos quais as autoridades competentes podem recorrer – tais como a ausência duma componente de formação, a ausência dum contrato escrito, a duração excessiva e a falta de um anúncio público de vaga. As entidades que oferecem estágios que têm uma elevada proporção de estagiários em relação à dimensão do estabelecimento, ou que substituem lugares permanentes por anúncios de estágio, também podem indicar práticas abusivas.

Utilizando este quadro, a diretiva permite, portanto, às autoridades competentes identificar e proteger contra as práticas abusivas decorrentes da utilização dos estágios na União.

ANEXO: ENTIDADES OU PESSOAS SINGULARES DE QUEM A RELATORA RECEBEU CONTRIBUTOS

Em conformidade com o artigo 8.º do anexo I do Regimento, a relatora declara ter recebido contributos das seguintes entidades ou pessoas singulares aquando da preparação do presente projeto de relatório:

Entidade e/ou pessoa singular
Trinity College, University of Oxford
European Trade Union Confederation
European Youth Forum
Eurofound
European Economic and Social Committee
Confederación Nacional de Pymes (CONPYMES)
EUROCADRES - The Council of European Professional and Managerial Staff
European Disability Forum
SMEunited
CEC European Managers - Confédération Européenne des Cadres
HOTREC, Hotels, Restaurants & Cafés in Europe
CEOE - Confederación Española de Organizaciones Empresariales
European Confederation of Independent Trade Unions.

A lista acima é elaborada sob a responsabilidade exclusiva da relatora.

Se as pessoas singulares forem identificadas na lista pelo seu nome, pela sua função ou por ambos, a relatora declara ter enviado às pessoas singulares em causa a Declaração relativa à proteção de dados n.º 484 do Parlamento Europeu (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), que estabelece as condições aplicáveis ao tratamento dos respetivos dados pessoais e os direitos associados a esse tratamento.