

Bruxelas, XXX
[...] (2021) XXX draft

ANNEX

ANEXO

da

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO

Aprovação do conteúdo de um projeto de

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO

Orientações sobre a aplicação do direito da concorrência da UE às convenções coletivas relativas às condições de trabalho dos trabalhadores independentes sem empregados

ANEXO

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO

Orientações sobre a aplicação do direito da concorrência da UE às convenções coletivas relativas às condições de trabalho dos trabalhadores independentes sem empregados

PROJETO

1. INTRODUÇÃO

- (1) As presentes orientações estabelecem os princípios para a apreciação, nos termos do artigo 101.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia («artigo 101.º do TFUE»), dos acordos entre empresas, das decisões das associações de empresas e das práticas concertadas (coletivamente designados por «acordos») celebrados na sequência de negociações coletivas entre trabalhadores independentes sem empregados¹ e outra ou outras empresas [«a(s) contraparte(s)»²] no que se refere às condições de trabalho dos trabalhadores independentes sem empregados.
- (2) O artigo 101.º do TFUE proíbe os acordos entre empresas que restrinjam a concorrência no mercado interno, nomeadamente se fixarem, de forma direta ou indireta, os preços de compra ou de venda, ou quaisquer outras condições de transação. As regras de concorrência da UE baseiam-se no artigo 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia (TUE), nos termos do qual a União estabelece um mercado interno que inclui um sistema que assegura que a concorrência não seja falseada³.
- (3) O artigo 3.º, n.º 3, do TUE prevê igualmente que a União promova uma «economia social de mercado altamente competitiva que tenha como meta o pleno emprego e o progresso social». Para o efeito, a União reconhece o importante papel do diálogo social e da negociação coletiva e compromete-se, nos termos do artigo 152.º do TFUE, a facilitar «o diálogo entre os parceiros sociais, no respeito pela sua autonomia». O artigo 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia reconhece ainda o direito de negociação e de ação coletiva. A melhoria das condições de trabalho e uma proteção social adequada constituem também princípios fundamentais do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, nos termos do qual «os parceiros sociais devem ser consultados sobre a conceção e a execução das políticas económicas, sociais e de emprego, em conformidade com as práticas nacionais» e «devem ser incentivados a negociar e celebrar acordos coletivos em matérias que lhes digam respeito»⁴.

¹ Para efeitos das presentes orientações, a expressão «trabalhadores independentes sem empregados» refere-se às pessoas que não têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho e que dependem principalmente do seu próprio trabalho pessoal para a prestação dos serviços em causa.

² Para efeitos das presentes orientações, o termo «contrapartes» refere-se às empresas com as quais os trabalhadores independentes sem empregados celebram contratos (ou seja, os seus clientes profissionais), incluindo as associações dessas empresas.

³ Título VII, capítulo 1, secção 1, do TFUE e Protocolo n.º 27 do TUE e TFUE.

⁴ Pilar Europeu dos Direitos Sociais, ponto 8; https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt.

- (4) O Tribunal de Justiça da União Europeia («Tribunal») teve em conta os objetivos de política social da UE ao decidir, no contexto da negociação coletiva entre os parceiros sociais, que determinados efeitos restritivos da concorrência são inerentes aos acordos coletivos celebrados entre organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores e necessários para a melhoria das condições de trabalho⁵. Por conseguinte, os acordos celebrados no âmbito da negociação coletiva entre empregadores e trabalhadores e destinados, pela sua natureza e finalidade, a melhorar as condições de trabalho (incluindo a remuneração) não são abrangidos pelo âmbito de aplicação do artigo 101.º do TFUE e, portanto, não violam o direito da concorrência da UE⁶.
- (5) O Tribunal de Justiça esclareceu ainda que esta exclusão do âmbito de aplicação do artigo 101.º do TFUE abrange igualmente as convenções coletivas celebradas entre entidades patronais e organizações de trabalhadores que negociam em nome e por conta dos seus membros que são falsos trabalhadores independentes⁷ ou seja, prestadores de serviços que se encontram numa situação comparável à dos trabalhadores por conta de outrem⁸. Neste contexto, o Tribunal de Justiça considerou que um indivíduo é um falso trabalhador independente quando: i) atue sob a direção do seu empregador, no que diz respeito, nomeadamente, à sua liberdade de escolher o horário, o local e o conteúdo do seu trabalho; ii) não incorra nos riscos comerciais do empregador e iii) esteja integrado na empresa do empregador enquanto dura a relação de trabalho. Estes critérios aplicam-se independentemente de essa pessoa ser qualificada de trabalhador independente à luz do direito nacional, devido a razões fiscais, administrativas ou burocráticas, e exigem uma avaliação caso a caso tendo em conta os factos do caso concreto⁹.
- (6) Nos últimos anos, o mercado de trabalho sofreu alterações fundamentais, influenciadas pela tendência para a subcontratação e a externalização de atividades empresariais e de serviços pessoais, bem como pela digitalização dos processos de produção e pelo crescimento da economia das plataformas em linha. O trabalho por

⁵ Acórdão de 4 de dezembro de 2014 no processo C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411, n.º 22; Acórdão de 21 de setembro de 1999 no processo C-67/96, Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, ECLI:EU:C:1999:430, n.º 59; Acórdão de 11 de dezembro de 2007 no processo C-438/05, International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union/Viking Line ABP e OÜ Viking Line Eesti, ECLI:EU:C:2007:772, n.º 49; Acórdão de 9 de julho de 2009 no processo C-319/07, 3F/Comissão das Comunidades Europeias, ECLI:EU:C:2009:435, n.º 50.

⁶ Acórdão de 4 de dezembro de 2014 no processo C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411, n.º 23; Acórdão de 21 de setembro de 1999 no processo C-67/96, Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, ECLI:EU:C:1999:430, n.º 60; Acórdão de 21 de setembro de 1999 no processo C-115/97, Brentjens' Handelsonderneming BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen, ECLI:EU:C:1999:434, n.º 57; Acórdão de 21 de setembro de 1999 no processo C-219/97, Maatschappij Drijvende Bokken BV/Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven, ECLI:EU:C:1999:437, n.º 47; Acórdão de 12 de setembro de 2000 no processo C-180/98, Pavel Pavlov e o./Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten, ECLI:EU:C:2000:428, n.º 67; Acórdão de 21 de setembro de 2000 no processo C-222/98, Hendrik van der Woude/Stichting Beatrixoord, ECLI:EU:C:2000:475, n.º 22; Acórdão de 3 de março de 2011 no processo C-437/09, AG2R Prévoyance/Beaudout Père et Fils SARL, ECLI:EU:C:2011:112, n.º 29.

⁷ Contrariamente aos verdadeiros trabalhadores independentes, que podem escolher livremente a sua atividade, bem como o local, o horário e o modo de trabalho, e exercê-la por sua conta e risco.

⁸ Acórdão de 4 de dezembro de 2014 no processo C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411, n.ºs. 30-31.

⁹ Acórdão de 4 de dezembro de 2014 no processo C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411, n.ºs. 36-37.

conta própria na UE é relativamente elevado e tem crescido substancialmente nos últimos anos, sobretudo na economia das plataformas em linha.

- (7) Embora estes desenvolvimentos tenham aumentado a flexibilidade e a acessibilidade do mercado de trabalho, em alguns casos também criaram condições de trabalho difíceis na economia das plataformas em linha e não só. Mesmo que não estejam plenamente integrados na atividade do comitente da mesma forma que os trabalhadores por conta de outrem, certos trabalhadores independentes podem, ainda assim, não ser totalmente independentes do seu comitente ou não dispor de poder de negociação suficiente para influenciar as suas condições de trabalho. Além disso, a crise da COVID-19 deixou muitos trabalhadores independentes ainda mais vulneráveis, dado que a sua perda de rendimentos foi agravada devido à debilidade ou à ausência de regimes de segurança social nacionais e de medidas de apoio específicas¹⁰.
- (8) Quando os trabalhadores independentes se encontram, de um modo geral, numa situação comparável à dos trabalhadores por conta de outrem, podem, em casos específicos, ser considerados falsos independentes e ser reclassificados como trabalhadores por conta de outrem pelas autoridades/tribunais nacionais. Determinados grupos podem também ser considerados trabalhadores por conta de outrem por força de uma presunção legal. No entanto, nos casos em que não tenham sido reclassificados como trabalhadores por conta de outrem, o acesso à negociação coletiva pode, ainda assim, permitir-lhes melhorar as suas condições de trabalho.
- (9) A proibição do artigo 101.º do TFUE aplica-se às «empresas», um conceito amplo que abrange qualquer entidade que exerça uma atividade económica, independentemente do seu estatuto jurídico e do seu modo de financiamento¹¹. Assim, os verdadeiros trabalhadores independentes, mesmo que sejam pessoas singulares que trabalham por conta própria, constituem, em princípio, empresas na aceção do artigo 101.º do TFUE, uma vez que oferecem os seus serviços em contrapartida de uma remuneração num determinado mercado e exercem a sua atividade como operadores económicos independentes¹². Um prestador de serviços pode perder o estatuto de empresa não só quando, na prática, se encontra numa situação de subordinação, mas também em casos de dependência económica, com base numa apreciação dos factos de um caso específico¹³. A atual evolução do

¹⁰ Parlamento Europeu, relatório de 13 de outubro de 2021 sobre a situação dos artistas e a recuperação cultural na UE [2020/2261(INI)], Comissão da Cultura e da Educação, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0283_PT.html#title1.

¹¹ Acórdão de 23 de abril de 1991 no processo C-41/90, Klaus Höfner e Fritz Elser/Macrotron GmbH, ECLI:EU:C:1991:161, n.º 21; Acórdão de 16 de novembro de 1995 no processo C-244/94, Fédération Française des Sociétés d'Assurance, Société Paternelle-Vie, Union des Assurances de Paris-Vie e Caisse d'Assurance et de Prévoyance Mutuelle des Agriculteurs/Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, ECLI:EU:C:1995:392, n.º 14; Acórdão de 11 de dezembro de 1997 no processo C-55/96, Job Centre coop. arl., ECLI:EU:C:1997:603, n.º 21.

¹² Acórdão de 4 de dezembro de 2014 no processo C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411, n.º 27; Acórdão de 28 de fevereiro de 2013 no processo C-1/12, Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas/Autoridade da Concorrência, ECLI:EU:C:2013:127, n.ºs 36-37; Acórdão de 14 de dezembro de 2006 no processo C-217/05, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA, ECLI:EU:C:2006:784, n.º 45.

¹³ Acórdão de 4 de dezembro de 2014 no processo C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411, n.º 33; Acórdão de 14 de dezembro de 2006 no processo C-217/05, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA, ECLI:EU:C:2006:784, n.ºs 43-44.

mercado de trabalho e, em especial, a emergência da economia das plataformas em linha, reforçam a incerteza quanto às circunstâncias em que se pode considerar que as convenções coletivas celebradas por trabalhadores independentes, ou em seu nome, não são abrangidas pelo âmbito de aplicação do artigo 101.º do TFUE.

- (10) Neste contexto, as presentes orientações esclarecem i) que certas categorias de convenções coletivas não são abrangidas pelo âmbito de aplicação do artigo 101.º do TFUE; e ii) que a Comissão não intervirá contra certas outras categorias de convenções coletivas.
- (11) As presentes orientações explicam a forma como a Comissão aplicará o direito da concorrência da UE, sem prejuízo da aplicação de outras regras ou princípios do direito da UE. A orientações não afetam as prerrogativas dos Estados-Membros em matéria de política social ou a autonomia dos parceiros sociais e também não prejudicam as definições dos termos «trabalhador por contra de outrem» ou «trabalhador independente» à luz do direito nacional¹⁴. Não afetam as competências dos Estados-Membros ou dos parceiros sociais no que diz respeito à organização de negociações coletivas no âmbito do direito do trabalho, nem a possibilidade de as partes contratantes solicitarem a reclassificação do seu estatuto profissional (ou de as autoridades/tribunais competentes avaliarem tais casos) à luz do direito da UE ou do direito nacional.
- (12) As presentes orientações também não prejudicam a interpretação do Tribunal de Justiça do artigo 101.º do TFUE no que respeita às convenções coletivas de trabalho. Não afetam a aplicação do direito da concorrência da União, tal como estabelecido no artigo 42.º do TFUE e na legislação pertinente da União¹⁵ em relação aos setores agrícola e das pescas. Além disso, aplicam-se sem prejuízo da aplicação do artigo 101.º, n.º 3, do TFUE, que isenta do disposto no artigo 101.º, n.º 1, do TFUE os acordos que i) contribuam para melhorar a produção ou a distribuição dos produtos ou para promover o progresso técnico ou económico; ii) façam repercutir nos consumidores uma parte equitativa dos seus benefícios, iii) apenas contenham restrições da concorrência indispensáveis e iv) não deem às partes a possibilidade de

¹⁴ Segundo a jurisprudência constante do Tribunal, a característica essencial de uma relação de trabalho consiste na «circunstância de uma pessoa realizar, durante um certo tempo, a favor de outra pessoa e sob a sua direção, prestações em contrapartida das quais recebe uma remuneração». Note-se que a classificação de uma pessoa como «trabalhador por contra de outrem» ou como «trabalhador independente» deve ser determinada prioritariamente caso a caso, à luz do direito nacional, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal. Acórdão de 4 de dezembro de 2014 no processo C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411, n.º 34; Acórdão de 21 de fevereiro de 2013 no processo C-46/12, L. N./Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte, ECLI:EU:C:2013:97, n.º 40; Acórdão de 10 de setembro de 2014 no processo C-270/13, Iraklis Haralambidis/Calogero Casilli, ECLI:EU:C:2014:2185, n.º 28.

¹⁵ Artigos 206.º a 210.º do Regulamento (UE) n.º 1308/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro de 2013, que estabelece uma organização comum dos mercados dos produtos agrícolas e que revoga os Regulamentos (CEE) n.º 922/72, (CEE) n.º 234/79, (CE) n.º 1037/2001 e (CE) n.º 1234/2007 do Conselho, JO L 347 de 20.12.2013, p. 671. Artigos 40.º e 41.º do Regulamento (UE) n.º 1379/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de dezembro de 2013, que estabelece a organização comum dos mercados dos produtos da pesca e da aquicultura, altera os Regulamentos (CE) n.º 1184/2006 e (CE) n.º 1224/2009 do Conselho e revoga o Regulamento (CE) n.º 104/2000 do Conselho, JO L 354 de 28.12.2013, p. 1.

eliminar a concorrência relativamente a uma parte substancial dos produtos ou serviços em questão¹⁶.

- (13) Para evitar dúvidas, as convenções coletivas celebradas por trabalhadores independentes que não estejam abrangidos pelas presentes orientações não violam automaticamente o artigo 101.º do TFUE, mas exigem uma apreciação individual.

2. ÂMBITO GERAL DE APLICAÇÃO DAS PRESENTES ORIENTAÇÕES

(a) Tipos de acordos abrangidos pelas presentes orientações

- (14) As presentes orientações aplicam-se a todos os acordos negociados e/ou celebrados coletivamente entre determinadas categorias de trabalhadores independentes sem empregados, por um lado, e a(s) sua(s) contraparte(s), por outro (a seguir designados «convenções coletivas»), na medida em que, pela sua natureza e finalidade, digam respeito às condições de trabalho desses trabalhadores independentes sem empregados.
- (15) Sem prejuízo do poder discricionário dos Estados-Membros quanto ao âmbito e à forma dos canais de representação coletiva dos trabalhadores independentes, as presentes orientações aplicam-se a todas as formas de negociação coletiva, desde as negociações através dos parceiros sociais ou outras associações até à negociação direta por um grupo de trabalhadores independentes sem empregados com as suas contrapartes ou associações dessas contrapartes. Abrangem igualmente os casos em que os trabalhadores independentes sem empregados desejam ser abrangidos por uma convenção coletiva em vigor celebrada entre a contraparte para a qual trabalham e um grupo de trabalhadores por contra de outrem/trabalhadores independentes sem empregados.
- (16) Entre as condições de trabalho dos trabalhadores independentes sem empregados incluem-se questões como a remuneração, o horário e os modelos de trabalho, as férias, as licenças, os espaços físicos onde o trabalho é realizado, a saúde e a segurança, os seguros e a segurança social, bem como as condições em que o trabalhador independente sem empregados tem o direito de deixar de prestar os seus serviços, por exemplo, em caso de incumprimento do acordo relativo às condições de trabalho. No entanto, os acordos nos termos dos quais os trabalhadores independentes sem empregados decidem coletivamente não prestar serviços a contrapartes específicas, por exemplo porque a contraparte não está disposta a celebrar um acordo sobre as condições de trabalho, exigem uma apreciação individual. Tais acordos restringem a oferta de mão de obra e podem, por conseguinte, suscitar preocupações em matéria de concorrência. Na medida em que possa ser demonstrado que essa recusa coordenada de fornecimento de mão de obra é necessária e proporcionada para a negociação ou celebração da convenção coletiva, a mesma será tratada, para efeitos das presentes orientações, do mesmo modo que a convenção coletiva a que está ligada (ou a que teria estado ligada em caso de fracasso das negociações).
- (17) A celebração de convenções coletivas pressupõe um certo grau de coordenação entre as várias partes de cada um dos lados envolvidos nas negociações antes da sua celebração. Essa coordenação pode assumir a forma de um acordo, de um

¹⁶ Comunicação da Comissão – Orientações relativas à aplicação do n.º 3 do artigo 81.º do Tratado, JO C 101 de 27.4.2004, p. 97, ponto 34.

intercâmbio de informações ou de uma comunicação entre as partes de cada um dos lados envolvidos nas negociações, a fim de definir uma abordagem comum sobre o assunto e a forma de negociação (por exemplo, negociação multilateral ou através da nomeação de representantes). Também neste caso, na medida em que seja necessária e proporcionada para a negociação ou celebração da convenção coletiva, essa coordenação será tratada, para efeitos das presentes orientações, do mesmo modo que a convenção coletiva a que está ligada.

- (18) As presentes orientações não abrangem as decisões de associações nem os acordos entre trabalhadores independentes sem empregados fora do contexto de negociações (ou da preparação de negociações) com uma contraparte para melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores independentes. Em especial, não abrangem os acordos que vão além da regulamentação das condições de trabalho ao determinar as condições (nomeadamente os preços) em que os serviços são oferecidos pelos trabalhadores independentes sem empregados ou pela contraparte aos consumidores¹⁷, ou que limitam a liberdade dos empregadores de contratar os prestadores de trabalho de que necessitam.

Exemplo 1

Situação: os condutores independentes sem empregados prestam os seus serviços às três plataformas de entrega que operam na cidade B. Entre estas plataformas de entrega e os condutores foi celebrada uma convenção coletiva que estabelece as remunerações que as primeiras devem pagar a estes últimos pelos seus serviços, bem como as obrigações mínimas em matéria de saúde e segurança das plataformas para com os condutores. A convenção coletiva prevê que os condutores limitem os seus serviços a uma zona específica da cidade e, para o efeito, divide a cidade em três zonas distintas, uma para os condutores de cada plataforma. Separadamente, os condutores independentes sem empregados da cidade B acordam entre si em não efetuar mais de 20 entregas por cada quatro horas num dia de trabalho.

Análise: o exemplo contém dois acordos entre empresas na aceção do artigo 101.º do TFUE: i) a convenção coletiva entre as plataformas e os condutores independentes sem empregados; ii) o acordo separado entre os condutores independentes sem empregados sobre o número máximo de entregas. A convenção coletiva é abrangida pelas presentes orientações, uma vez que resulta de negociações coletivas e regula as condições de trabalho (remunerações, condições de saúde e segurança) em que os condutores independentes sem empregados prestam os seus serviços às plataformas. No entanto, a

¹⁷ Artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2011/83/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de outubro de 2011, relativa aos direitos dos consumidores, que altera a Diretiva 93/13/CEE do Conselho e a Diretiva 1999/44/CE do Parlamento Europeu e do Conselho e que revoga a Diretiva 85/577/CEE do Conselho e a Diretiva 97/7/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, JO L 304 de 22.11.2011, p. 64.

parte da convenção coletiva que reparte o território da cidade entre as três plataformas não se refere às suas condições de trabalho, constituindo antes um acordo de repartição do mercado que, como tal, é suscetível de restringir a concorrência por objetivo nos termos do artigo 101.º TFUE¹⁸.

Em contrapartida, o acordo separado entre os condutores independentes sem empregados sobre o número de entregas por dia de trabalho não é o resultado de negociações coletivas entre os referidos trabalhadores e a(s) sua(s) contraparte(s), pelo que não é abrangido pelas presentes orientações, devendo ser analisado separadamente.

Exemplo 2

Situação: os clubes desportivos do Estado-Membro X acordam entre si em não contratar atletas uns dos outros durante a vigência dos seus contratos com o respetivo clube desportivo. Os clubes também coordenam os níveis de remuneração dos atletas com mais de 35 anos.

Análise: os acordos entre os clubes desportivos constituem acordos entre empresas na aceção do artigo 101.º do TFUE. Estes acordos não são abrangidos pelas presentes orientações, uma vez que não são negociados entre trabalhadores independentes sem empregados e as suas contrapartes, não constituindo, por conseguinte, convenções coletivas. O primeiro acordo é suscetível de violar o artigo 101.º do TFUE em termos de objetivo, dado que restringe a concorrência entre os clubes desportivos para contratar os melhores atletas no mercado. O segundo acordo (fixação de salários) também é suscetível de violar o artigo 101.º TFUE em termos de objetivo, uma vez que se trata, no essencial, de um acordo entre concorrentes (os clubes) para reduzir os seus custos a montante.

De um modo geral, o presente exemplo ilustra as práticas das empresas nos mercados de trabalho que estão claramente fora do âmbito de aplicação das presentes orientações e são suscetíveis de infringir o artigo 101.º do TFUE. Em especial, os acordos entre clubes desportivos descritos no exemplo são suscetíveis de violar o artigo 101.º do TFUE, independentemente de estarem relacionados com trabalhadores independentes ou trabalhadores por conta de outrem.

¹⁸

A mesma conclusão seria aplicável se a convenção coletiva incluísse uma cláusula que regulasse outras matérias que vão além das condições de trabalho, como o horário de expediente durante o qual as três plataformas prestariam os seus serviços.

(b) As pessoas abrangidas pelas presentes orientações

- (19) As presentes orientações abrangem as convenções coletivas relativas às condições de trabalho dos trabalhadores independentes sem empregados (ver secções III e IV das presentes orientações). Para efeitos das presentes orientações, a expressão «trabalhadores independentes sem empregados» refere-se às pessoas que não têm um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho e que dependem principalmente do seu próprio trabalho pessoal para a prestação dos serviços em causa. Os trabalhadores independentes sem empregados podem utilizar determinados bens ou ativos para prestar os seus serviços. Por exemplo, um empregado de limpeza utiliza acessórios de limpeza e um músico toca um instrumento musical. Nestes casos, os bens são utilizados como meio acessório para prestar o serviço final, pelo que se considera que os trabalhadores independentes sem empregados dependem do seu trabalho pessoal. Em contrapartida, as presentes orientações não se aplicam a situações em que a atividade económica do trabalhador independente sem empregados consiste apenas na partilha ou exploração de bens ou ativos, ou na revenda de bens/serviços. Por exemplo, quando um trabalhador independente sem empregados arrenda um alojamento ou revende peças automóveis, estas atividades estão relacionadas com a exploração de ativos e a revenda de bens, e não com o fornecimento de trabalho pessoal.
- (20) A secção III das presentes orientações estabelece as categorias de convenções coletivas que envolvem trabalhadores independentes sem empregados que a Comissão considera não estarem abrangidas pelo âmbito de aplicação do artigo 101.º do TFUE e a secção IV define as categorias de convenções coletivas contra as quais a Comissão não intervirá. As categorias de trabalhadores independentes sem empregados e/ou as convenções coletivas identificadas nas secções III e IV das presentes orientações devem respeitar e cumprir integralmente os princípios gerais que definem o âmbito de aplicação das presentes orientações enunciados na presente secção II.

3. CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHADORES INDEPENDENTES SEM EMPREGADOS NUMA SITUAÇÃO COMPARÁVEL À DOS TRABALHADORES NÃO ABRANGIDOS PELO ARTIGO 101.º DO TFUE

- (21) Nos casos em que se considere que os trabalhadores independentes sem empregados se encontram numa situação comparável à dos trabalhadores por conta de outrem, as suas convenções coletivas devem ser consideradas como não abrangidas pelo âmbito de aplicação do artigo 101.º do TFUE, independentemente de preencherem os critérios necessários para serem considerados falsos trabalhadores independentes (ver ponto 5 das presentes orientações)¹⁹.
- (22) O Tribunal de Justiça declarou que uma convenção coletiva que abranja prestadores de serviços independentes pode ser considerada como o resultado do diálogo entre parceiros sociais se os prestadores de serviços se encontrarem numa situação comparável à dos trabalhadores por conta de outrem²⁰ e confirmou que «nem sempre

¹⁹ Acórdão de 4 de dezembro de 2014 no processo C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; Acórdão de 21 de setembro de 1999 no processo C-67/96, Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, ECLI:EU:C:1999:430.

²⁰ Acórdão de 4 de dezembro de 2014 no processo C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411, n.º 31.

é fácil determinar, na economia atual, o estatuto de empresa de determinados prestadores independentes»²¹. O Tribunal de Justiça também declarou que «um prestador de serviços pode perder a sua qualidade de operador económico independente, e, portanto, de empresa, quando não determina de forma autónoma o seu comportamento no mercado, mas depende totalmente do seu comitente, pelo facto de não incorrer nos riscos financeiros e comerciais resultantes da atividade deste último e operar como auxiliar integrado na empresa do referido comitente»²².

- (23) Com base nestes critérios e tendo em conta a evolução do mercado de trabalho na UE e a nível nacional (em termos de legislação e jurisprudência), para efeitos das presentes orientações, a Comissão considera que as categorias de trabalhadores independentes sem empregados a seguir enunciadas se encontram numa situação comparável à dos trabalhadores por conta de outrem e que, por conseguinte, as convenções coletivas por eles celebradas não são abrangidas pelo âmbito de aplicação do artigo 101.º do TFUE²³:

(a) *Trabalhadores independentes sem empregados economicamente dependentes*

- (24) Os trabalhadores independentes sem empregados que prestam os seus serviços exclusiva ou predominantemente a uma contraparte podem encontrar-se numa situação de dependência económica em relação a essa contraparte. Em geral, esses trabalhadores independentes sem empregados não determinam a sua conduta de forma independente no mercado e dependem em grande medida da sua contraparte, sendo parte integrante da sua atividade. Além disso, são mais suscetíveis de receber orientações sobre a forma como o seu trabalho deve ser realizado. A questão dos trabalhadores independentes sem empregados economicamente dependentes foi reconhecida por várias legislações nacionais que conferem a estes trabalhadores o direito de negociação coletiva, desde que preencham os critérios estabelecidos pelas respetivas medidas nacionais²⁴.
- (25) A Comissão considera que um trabalhador independente sem empregados se encontra numa situação de dependência económica quando auferir pelo menos 50 % do seu rendimento total anual relacionado com o trabalho de uma única contraparte. Por conseguinte, as convenções coletivas relativas à melhoria das condições de trabalho celebradas entre trabalhadores independentes sem empregados em situação de dependência económica e a sua contraparte, de que dependam economicamente,

²¹ Acórdão de 4 de dezembro de 2014 no processo C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411, n.º 32.

²² Acórdão de 4 de dezembro de 2014 no processo C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411, n.º 33; Acórdão de 14 de dezembro de 2006 no processo C-217/05, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos SA, ECLI:EU:C:2006:784, n.ºs 43-44.

²³ Alguns trabalhadores independentes sem empregados podem ser abrangidos por várias categorias das presentes orientações.

²⁴ Por exemplo, a Alemanha, nos termos da secção 12-A da Lei das Convenções Coletivas, na versão publicada em 25 de agosto de 1969 (Jornal Oficial Federal I, p. 1323), com a última redação que lhe foi dada pelo artigo 8.º da Lei de 20 de maio de 2020 (Jornal Oficial Federal I, p. 1055); e a Espanha, nos termos do artigo 11.º da Lei n.º 20/2007, de 11 de julho, relativa ao estatuto do trabalho independente, Boletim Oficial do Estado n.º 166, de 12 de julho de 2007, pp. 29964 a 29978, invocam ambas um critério de dependência económica. Alguns trabalhadores independentes sem empregados podem ser abrangidos por várias categorias das presentes orientações.

não são abrangidas pelo artigo 101.º do TFUE, mesmo que os trabalhadores independentes em questão não tenham sido reclassificados como trabalhadores por conta de outrem pelas autoridades/tribunais nacionais.

Exemplo 3

Situação: a sociedade X é uma empresa de arquitetura que contrata um grande número de arquitetos (independentes) para a realização dos seus projetos. Os arquitetos auferem 90 % dos seus rendimentos da sociedade X. Negociam e celebram coletivamente um acordo com esta sociedade que prevê um tempo de trabalho máximo de 45 horas por semana, férias anuais de 26 dias de calendário e taxas de remuneração determinadas em função do nível de experiência do arquiteto.

Análise: os arquitetos independentes, tal como outros contratantes independentes, são geralmente considerados empresas na aceção do artigo 101.º do TFUE, pelo que esta disposição se aplica aos acordos entre eles. No entanto, o acordo celebrado entre os arquitetos independentes e a sociedade X não seria abrangido pelo âmbito de aplicação do artigo 101.º do TFUE, dado que se trata de uma convenção coletiva relativa às condições de trabalho entre a sociedade X e pessoas que podem ser consideradas como estando numa situação comparável à dos trabalhadores por conta de outrem (em termos da sua dependência económica). Neste exemplo, os arquitetos são economicamente dependentes da sua contraparte (sociedade X), uma vez que auferem 90 % dos seus rendimentos dessa sociedade, podendo, por conseguinte, considerar-se que fazem parte integrante da sociedade X.

(b) Trabalhadores independentes sem empregados que trabalham «lado a lado» com trabalhadores por conta de outrem

- (26) Os trabalhadores independentes sem empregados que desempenham as mesmas funções ou tarefas semelhantes «lado a lado» com os trabalhadores por conta de outrem para a mesma contraparte encontram-se numa situação comparável à destes últimos, pois prestam os seus serviços sob a direção da sua contraparte e não incorrem nos riscos comerciais da atividade da contraparte nem gozam de qualquer independência no que respeita ao exercício da atividade económica em causa. Cabe às autoridades/tribunais nacionais competentes decidir se a relação contratual dos trabalhadores independentes que trabalham lado a lado com os trabalhadores por conta de outrem deve ser reclassificada como uma relação de trabalho. No entanto, nos casos em que os trabalhadores independentes sem empregados não tenham sido reclassificados como trabalhadores por conta de outrem, podem, ainda assim, beneficiar da negociação coletiva. Esta realidade foi reconhecida pela prática em vários Estados-Membros onde as convenções coletivas abrangem trabalhadores por

conta de outrem e trabalhadores independentes que exercem a sua atividade nos mesmos setores²⁵.

- (27) Por conseguinte, as convenções coletivas relativas às condições de trabalho entre uma contraparte e trabalhadores independentes sem empregados que desempenhem funções idênticas ou similares «lado a lado» com trabalhadores por conta de outrem para a mesma contraparte não são abrangidas pelo âmbito de aplicação do artigo 101.º do TFUE, mesmo que os trabalhadores independentes em questão não tenham sido reclassificados como trabalhadores por conta de outrem pelas autoridades/tribunais nacionais. O mesmo se aplica às convenções coletivas que, em conformidade com os sistemas de diálogo social, abrangem tanto os trabalhadores por conta de outrem como os trabalhadores independentes.

Exemplo 4

Situação: a sociedade X organiza concertos de orquestra e outros eventos de música clássica. Vários músicos trabalham para a sociedade X como trabalhadores por conta de outrem ou como trabalhadores independentes, com base em contratos anuais. Estes músicos, independentemente do seu estatuto, recebem instruções do diretor cultural da sociedade X sobre as obras que devem executar, o horário e o local dos ensaios e os eventos em que devem participar. A sociedade X celebrou uma convenção coletiva com todos os músicos que estabelece um limite máximo de 45 horas de trabalho por semana e concede aos músicos uma licença especial de um dia após a realização de três concertos na mesma semana.

Análise: os músicos independentes sem empregados encontram-se numa situação comparável à dos trabalhadores por conta de outrem da sociedade X em termos de subordinação e de semelhança das tarefas. Executam as mesmas tarefas que os músicos empregados (ou seja, executar música para eventos), estão sujeitos às mesmas instruções da sociedade X no que respeita ao conteúdo, ao local e ao horário dos espetáculos e são contratados por um período de tempo semelhante ao dos músicos empregados. Nestas circunstâncias, a convenção coletiva que regula as condições de trabalho dos músicos não é abrangida pelo âmbito de aplicação do artigo 101.º do TFUE.

²⁵ Ver, por exemplo, o artigo 14.º da convenção coletiva no setor do teatro e da dança nos Países Baixos, celebrada entre a Kunstenbond (Sindicato dos Artistas) e a Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (Associação Neerlandesa das Artes de Palco) para o período de 1 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2021, disponível em <https://www.napk.nl/wp-content/uploads/2019/12/Cao-TD-2020-2021.pdf>; ou o artigo 2.º da convenção coletiva para os jornalistas profissionais, celebrada entre a Gospodarska zbornica Slovenije (Câmara de Comércio e Indústria da Eslovénia), o Svet RTV Slovenija (Conselho da RTV da Eslovénia), a Združenje radijskih postaj Slovenije ter (Associação das Estações de Rádio Eslovenas) e o Sindikat novinarjev Slovenije (Sindicato dos Jornalistas da Eslovénia), disponível em <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP49>.

(c) *Trabalhadores independentes sem empregados que trabalham através de plataformas de trabalho digitais*

- (28) A emergência da economia das plataformas em linha e o fornecimento de trabalho através de plataformas de trabalho digitais criaram uma nova realidade para certos trabalhadores independentes sem empregados, que se encontram numa situação comparável à dos trabalhadores por conta de outrem face às plataformas de trabalho digitais através das quais fornecem o seu trabalho. Os trabalhadores independentes sem empregados podem estar dependentes de plataformas digitais, especialmente no que se refere à sua proximidade com o cliente, e podem muitas vezes deparar-se com ofertas de trabalho do tipo «pegar ou largar», com pouca ou nenhuma margem para negociar as suas condições de trabalho, incluindo a sua remuneração. As plataformas de trabalho digitais podem, de um modo geral, impor unilateralmente os termos e as condições da sua relação, sem informação ou consulta prévias dos trabalhadores independentes sem empregados.
- (29) A jurisprudência recente e a evolução legislativa a nível nacional fornecem mais indicações sobre a comparabilidade desses trabalhadores independentes com os trabalhadores por conta de outrem. No contexto dos processos de reclassificação, os tribunais nacionais reconhecem cada vez mais a dependência dos prestadores de serviços em relação a certos tipos de plataformas, ou mesmo a existência de uma relação de trabalho²⁶. Na mesma ordem de ideias, alguns Estados-Membros adotaram legislação²⁷ que estabelece uma presunção de relação de trabalho ou o direito de negociação coletiva dos prestadores de serviços para plataformas digitais ou através delas.
- (30) Para efeitos das presentes orientações, entende-se por «plataforma de trabalho digital» qualquer pessoa singular ou coletiva que preste um serviço comercial que preencha cumulativamente os seguintes requisitos: i) estar disponível, pelo menos em parte, à distância através de meios eletrónicos, como um sítio Web ou uma aplicação móvel; ii) ser prestado a pedido de um destinatário do serviço; e iii) envolver, como componente necessária e essencial, a organização do trabalho realizado por pessoas, independentemente de esse trabalho ser realizado em linha ou num determinado local. As plataformas que não organizam o trabalho das pessoas, mas limitam-se a fornecer um meio através do qual os trabalhadores independentes sem empregados podem chegar aos utilizadores finais, não constituem plataformas de trabalho digitais. Por exemplo, uma plataforma que se limita a agregar e mostrar os

²⁶ Para uma panorâmica pormenorizada da jurisprudência em nove Estados-Membros da UE, na Suíça e no Reino Unido, ver Hiebl, C., «Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions», *Comparative Labour Law & Policy Journal*, de 2.5.2021, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603.

²⁷ Ver, por exemplo, Espanha, com o Real Decreto-Lei n.º 9/2021, de 11 de maio, que altera o texto reformulado do Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo n.º 2/2015, de 23 de outubro, para garantir os direitos laborais das pessoas que se dedicam à distribuição no domínio das plataformas digitais, Boletim Oficial do Estado n.º 113, de 12 de maio de 2021, pp. 56733 a 56738; ou a Grécia com a República Helénica, Lei n.º 4808/2021 relativa à proteção do trabalho – Criação de uma autoridade independente «Inspeção do Trabalho» – Ratificação da Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho – Ratificação da Convenção n.º 187 da Organização Internacional do Trabalho sobre o quadro de promoção da segurança e saúde no trabalho – Aplicação 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, bem como outras disposições do Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais e outras disposições urgentes, Jornal Oficial A' 101/19.6.2021.

prestadores de serviços disponíveis (por exemplo, canalizadores) numa zona específica, permitindo assim aos clientes utilizar os seus serviços a pedido, não é considerada uma plataforma de trabalho digital, dado que não organiza o trabalho dos prestadores de serviços.

- (31) À luz destas considerações, as convenções coletivas entre trabalhadores independentes sem empregados e plataformas de trabalho digitais que, pela sua natureza e finalidade, visam melhorar as condições de trabalho não são abrangidas pelo âmbito de aplicação do artigo 101.º do TFUE, mesmo que os trabalhadores independentes em questão não tenham sido reclassificados como trabalhadores por conta de outrem pelas autoridades/tribunais nacionais.

Exemplo 5

Situação: um grupo de motoristas que trabalham para plataformas de veículos de aluguer com motorista entra em negociações com a associação regional que agrupa, na qualidade de membros, estas plataformas com o objetivo de celebrar uma convenção coletiva para melhorar as condições de trabalho dos motoristas. Antes de iniciarem as negociações com os motoristas, estas plataformas (membros da associação) coordenam a sua estratégia de negociação. As negociações acabam por fracassar, não sendo celebrada qualquer convenção coletiva. Posteriormente, a associação de plataformas de veículos de aluguer com motorista adota uma decisão que fixa um preço mínimo de 5 EUR por trajeto para os consumidores. As plataformas debateram igualmente a possibilidade de fixar um preço mínimo por trajeto no âmbito da sua coordenação antes de iniciarem as negociações com os motoristas.

Análise: através da sua associação, as plataformas de veículos de aluguer com motorista tentam negociar uma convenção coletiva com os motoristas, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho destes últimos. Apesar de não se ter chegado a qualquer acordo, as negociações entre os motoristas independentes sem empregados e a associação de plataformas ficariam fora do âmbito de aplicação do artigo 101.º do TFUE. O mesmo se aplica à coordenação entre as plataformas que antecede as negociações com os motoristas, desde que essa coordenação seja necessária e proporcionada para a negociação de uma convenção coletiva abrangida pelas presentes orientações.

No entanto, as discussões entre as plataformas sobre o preço mínimo por trajeto a cobrar aos consumidores não estão relacionadas com as condições de trabalho. Tal coordenação em matéria de preços entre concorrentes é suscetível de violar o artigo 101.º do TFUE em termos de objetivo. De qualquer modo, a decisão adotada pela associação de plataformas de veículos de aluguer com motorista não seria abrangida pelo âmbito de aplicação das presentes orientações porque não constitui o resultado de negociações coletivas entre os trabalhadores independentes sem empregados e as suas contrapartes, sendo sim o resultado de um acordo entre os membros da associação, ou seja, as plataformas (contrapartes).

Inversamente, se os motoristas independentes sem empregados e a associação de plataformas tivessem acordado coletivamente uma taxa mínima de 5 EUR por trajeto para os motoristas (independentemente da forma como esse custo é repercutido nos

consumidores), esse acordo teria sido considerado como estando relacionado com as condições de trabalho e, por conseguinte, fora do âmbito de aplicação do artigo 101.º do TFUE.

4. PRIORIDADES DA COMISSÃO EM MATÉRIA DE APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO

- (32) Em alguns casos, os trabalhadores independentes sem empregados que não se encontram numa situação comparável à dos trabalhadores por conta de outrem podem, no entanto, estar numa posição negocial fraca face às suas contrapartes, não podendo, por conseguinte, influenciar significativamente as suas condições de trabalho. Por conseguinte, ainda que não se possa presumir que as suas convenções coletivas não são abrangidas pelo âmbito de aplicação do artigo 101.º do TFUE, estes trabalhadores independentes sem empregados podem, de facto, enfrentar problemas semelhantes aos dos seus homólogos das categorias acima descritas. Por este motivo, na medida em que as convenções coletivas visam corrigir um desequilíbrio manifesto a nível do poder de negociação dos trabalhadores independentes sem empregados em relação às suas contrapartes e se destinam, pela sua natureza e finalidade, a melhorar as condições de trabalho, a Comissão não intervirá contra aquelas.
- (33) Considera-se que as seguintes categorias de convenções coletivas preenchem os critérios acima referidos:
- (a) *Convenções coletivas celebradas por trabalhadores independentes sem empregados com contrapartes de um determinado poder económico*
- (34) Os trabalhadores independentes sem empregados que negoceiam com contrapartes que têm um determinado poder económico e, consequentemente, poder de compra, podem ter um poder de negociação insuficiente para influenciar as suas condições de trabalho. Nesse caso, as convenções coletivas podem constituir um meio legítimo para corrigir o desequilíbrio a nível do poder de negociação entre as duas partes.
- (35) Por conseguinte, a Comissão não intervirá contra as convenções coletivas entre os trabalhadores independentes sem empregados e as suas contrapartes nos casos em que exista um desequilíbrio manifesto em termos de poder de negociação²⁸. Considera-se que existe esse desequilíbrio em termos de poder de negociação pelo menos nos casos seguintes:
- quando os trabalhadores independentes sem empregados negoceiam ou celebram convenções coletivas com uma ou mais contrapartes que representam todo o setor ou ramo de atividade; e
 - quando os trabalhadores independentes sem empregados negoceiam ou celebram convenções coletivas com uma contraparte cujo volume de negócios anual total exceda 2 milhões de EUR ou cujo número de efetivos seja igual ou superior a

²⁸ As presentes orientações não devem ser interpretadas como estabelecendo uma prioridade (positiva) da Comissão em matéria de aplicação da legislação no que diz respeito às negociações coletivas e aos acordos entre os trabalhadores independentes sem empregados e as empresas abaixo destes limiares.

dez pessoas, ou com várias contrapartes que, em conjunto, excedam um desses limiares²⁹.

²⁹ Calculado em conformidade com o título 1 do anexo da Recomendação da Comissão, de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas [notificada com o número C(2003) 1422], JO L 124 de 20.5.2003, p. 36.

Exemplo 6

Situação: as empresas X, Y e Z prestam serviços de manutenção e reparação de automóveis. O volume de negócios total da empresa X é de 700 000 EUR, o da empresa Y é de 1 milhão de EUR e o da empresa Z é de 500 000 EUR. Os técnicos independentes sem empregados que trabalham para estas empresas como prestadores de serviços independentes estão descontentes com a sua baixa remuneração e as más condições de segurança, e decidem negociar conjuntamente com as empresas X, Y e Z, a fim de melhorar as suas condições de trabalho. As três empresas recusam-se a negociar, alegando que qualquer convenção coletiva com os técnicos independentes sem empregados violaria o artigo 101.º do TFUE.

Análise: tanto os técnicos independentes sem empregados como as três empresas de serviços automóveis constituem empresas para efeitos do artigo 101.º do TFUE. A presunção de desequilíbrio a nível do poder de negociação não se aplicaria se as empresas X, Y ou Z negociassem de forma independente, já que nenhuma delas cumpre o limiar do volume de negócios de 2 milhões de EUR especificado no ponto 35 das presentes orientações. No entanto, no caso em apreço, a presunção é aplicável, pois as três empresas negociam coletivamente e, por conseguinte, é o seu volume de negócios agregado que é tido em conta. A Comissão, portanto, não interviria contra as convenções coletivas relativas às condições de trabalho dos trabalhadores independentes sem empregados no caso em apreço.

(b) Convenções coletivas celebradas por trabalhadores independentes nos termos da legislação nacional ou da UE

- (36) Em alguns casos, o legislador nacional, na prossecução de objetivos sociais, tomou medidas para corrigir o desequilíbrio a nível do poder de negociação de certas categorias de trabalhadores independentes sem empregados, quer i) conferindo explicitamente a essas pessoas o direito à negociação coletiva, quer ii) excluindo do âmbito de aplicação do direito nacional da concorrência as convenções coletivas celebradas por trabalhadores independentes em determinadas profissões. Assim, quando essas medidas nacionais são adotadas tendo em conta objetivos sociais, a Comissão não intervirá contra convenções coletivas que envolvam categorias de trabalhadores independentes sem empregados a que essa legislação nacional se aplica.

Exemplo 7

Situação: a legislação nacional do Estado-Membro A exclui do âmbito de aplicação do direito nacional da concorrência os acordos celebrados por determinados trabalhadores independentes do setor cultural.

Análise: o Estado-Membro A estabeleceu uma isenção setorial do direito nacional da concorrência tendo em conta objetivos sociais. Ainda que o âmbito de aplicação da medida possa ir além da situação dos trabalhadores independentes sem empregados, tal como referido na secção III das presentes orientações, a Comissão não intervirá contra as convenções coletivas celebradas por trabalhadores independentes sem empregados em aplicação da medida nacional.

Exemplo 8

Situação: a legislação laboral do Estado-Membro B estabelece o direito de os jornalistas independentes sem empregados negociarem coletivamente com as empresas às quais prestam os seus serviços.

Análise: o Estado-Membro B conferiu especificamente o direito de negociação coletiva a uma categoria específica de trabalhadores independentes, a saber, os jornalistas. Isto significa que as convenções coletivas celebradas entre os jornalistas e as empresas às quais prestam os seus serviços não são consideradas anticoncorrenciais nos termos do direito nacional da concorrência. Por conseguinte, neste caso, a Comissão não interviria contra as convenções coletivas celebradas por jornalistas independentes sem empregados.

- (37) Na mesma ordem de ideias, a Diretiva Direitos de Autor³⁰ estabeleceu o princípio de que os autores e artistas intérpretes ou executantes³¹ têm direito a receber uma remuneração adequada e proporcionada quando concedem licenças ou transferem os seus direitos exclusivos para a exploração das suas obras e de qualquer outro material

³⁰ Diretiva (UE) 2019/790 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de abril de 2019, relativa aos direitos de autor e direitos conexos no mercado único digital e que altera as Diretivas 96/9/CE e 2001/29/CE, PE/51/2019/REV/1, JO L 130 de 17.5.2019, p. 92.

³¹ Todos os autores e artistas intérpretes ou executantes são abrangidos pelo artigo 18.º da Diretiva Direitos de Autor, com exceção dos autores de programas de computador na aceção do artigo 2.º da Diretiva 2009/24/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de abril de 2009, relativa à proteção jurídica dos programas de computador (JO L 111 de 5.5.2009, p. 16). Artigo 23.º, n.º 2, da Diretiva (UE) 2019/790 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de abril de 2019, relativa aos direitos de autor e direitos conexos no mercado único digital e que altera as Diretivas 96/9/CE e 2001/29/CE, PE/51/2019/REV/1, JO L 130 de 17.5.2019, p. 92.

protegido por direitos de autor e direitos conexos³². Os autores e artistas intérpretes ou executantes costumam estar numa posição contratual mais fraca do que as suas contrapartes³³ e a diretiva prevê a possibilidade de reforçar a sua posição contratual, a fim de assegurar uma remuneração justa nos seus contratos de exploração³⁴. A Diretiva Direitos de Autor confere flexibilidade aos Estados-Membros para aplicarem este princípio utilizando diferentes mecanismos (incluindo a negociação coletiva), desde que respeitem o direito da UE³⁵.

- (38) Em conformidade com estas disposições e sem prejuízo de quaisquer outras disposições da Diretiva Direitos de Autor, a Comissão não intervirá contra convenções coletivas celebradas por autores ou artistas intérpretes ou executantes independentes sem empregados com as suas contrapartes em aplicação desta diretiva.
- (39) O ponto 38 das presentes orientações não se aplica às negociações coletivas celebradas no contexto de organismos de gestão coletiva ou de entidades de gestão independentes³⁶. As presentes orientações não devem ser interpretadas no sentido de que excluem da aplicação do direito da concorrência da UE as práticas dessas organizações ou entidades³⁷.

³² Artigo 18.º, n.º 1, e considerando 72, da Diretiva (UE) 2019/790 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de abril de 2019, relativa aos direitos de autor e direitos conexos no mercado único digital e que altera as Diretivas 96/9/CE e 2001/29/CE, PE/51/2019/REV/1, JO L 130 de 17.5.2019, p. 92. Ver também o considerando 73 da mesma diretiva, segundo o qual a remuneração dos autores e artistas intérpretes ou executantes deve ser «adequada e proporcionada ao valor económico real ou potencial dos direitos objeto de licença ou transferência, tendo em conta a contribuição do autor ou do artista intérprete ou executante para o conjunto da obra ou de outro material protegido e todas as demais circunstâncias do caso, tais como as práticas de mercado ou a exploração efetiva do trabalho».

³³ Considerando 72 da Diretiva (UE) 2019/790 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de abril de 2019, relativa aos direitos de autor e direitos conexos no mercado único digital e que altera as Diretivas 96/9/CE e 2001/29/CE, PE/51/2019/REV/1, JO L 130 de 17.5.2019, p. 92.

³⁴ A negociação coletiva também pode ser utilizada nos casos previstos no artigo 19.º, n.º 5, no artigo 20.º, n.º 1, e no artigo 22.º, n.º 5, da Diretiva (UE) 2019/790 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de abril de 2019, relativa aos direitos de autor e direitos conexos no mercado único digital e que altera as Diretivas 96/9/CE e 2001/29/CE, PE/51/2019/REV/1, JO L 130 de 17.5.2019, p. 92.

³⁵ Artigo 18.º, n.º 2, e considerando 73, da Diretiva (UE) 2019/790 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de abril de 2019, relativa aos direitos de autor e direitos conexos no mercado único digital e que altera as Diretivas 96/9/CE e 2001/29/CE, PE/51/2019/REV/1, JO L 130 de 17.5.2019, p. 92.

³⁶ Entende-se por «organização de gestão coletiva» qualquer organização que é autorizada por lei ou por transmissão, licença ou qualquer outra disposição contratual a gerir direitos de autor ou direitos conexos em nome de mais do que um titular de direitos, para benefício coletivo desses titulares de direitos, como finalidade única ou principal e que preencha um dos seguintes critérios ou ambos: i) ser detida ou controlada pelos seus membros; ii) não ter fins lucrativos. «Entidade de gestão independente» refere-se a qualquer organização que é autorizada por lei ou por transmissão, licença ou qualquer outra disposição contratual a gerir direitos de autor ou direitos conexos em nome de mais do que um titular de direitos, para benefício coletivo desses titulares de direitos, como finalidade única ou principal e que: i) não é detida nem controlada, direta ou indiretamente, no todo ou em parte, pelos titulares de direitos, e ii) tem fins lucrativos; artigo 3.º, alíneas a) e b), da Diretiva 2014/26/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa à gestão coletiva dos direitos de autor e direitos conexos e à concessão de licenças multiterritoriais de direitos sobre obras musicais para utilização em linha no mercado interno, JO L 84 de 20.3.2014, p. 72.

³⁷ Considerando 56 da Diretiva 2014/26/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa à gestão coletiva dos direitos de autor e direitos conexos e à concessão de licenças multiterritoriais de direitos sobre obras musicais para utilização em linha no mercado interno, JO L 84 de 20.3.2014, p. 72.

Exemplo 9

Situação: a empresa Y é editora de jornais e revistas. Vários jornalistas que trabalham como *freelancers* contribuem com artigos para as publicações desta empresa. A empresa Y remunera os jornalistas em função dos artigos publicados em cada jornal ou revista. Os jornalistas não estão satisfeitos com o nível de remuneração que recebem da empresa Y e negociam e acordam coletivamente com esta um aumento de 20 % dos direitos de autor (remuneração) pagos pela empresa.

Análise: em conformidade com as presentes orientações, a Comissão não intervirá contra a convenção coletiva celebrada entre os jornalistas independentes sem empregados (*freelancers*) e a empresa Y, dado que o acordo é celebrado nos termos da Diretiva Direitos de Autor.