# DIRECTIVA 2008/104/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

## de 19 de Novembro de 2008

## relativa ao trabalho temporário

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia, nomeadamente o n.º 2 do artigo 137.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão,

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

Após consulta ao Comité das Regiões,

Deliberando nos termos do artigo 251.º do Tratado [2],

Considerando o seguinte:

(1) A presente directiva respeita os direitos fundamentais e observa os princípios consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia [3]. Em especial, a presente directiva visa assegurar o pleno respeito do artigo 31.º da Carta, que prevê o direito de todos os trabalhadores a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas, a uma limitação da duração máxima do tempo de trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.

(2) A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores prevê, designadamente no ponto 7, que a concretização do mercado interno deve conduzir a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores na Comunidade Europeia; este processo efectuar-se-á pela aproximação da evolução dessas condições, principalmente no que se refere às formas de trabalho tais como o trabalho a termo, o trabalho a tempo parcial, o trabalho temporário e o trabalho sazonal.

(3) Em 27 de Setembro de 1995, ao abrigo do n.º 2 do artigo 138.º do Tratado, a Comissão consultou os parceiros sociais ao nível da Comunidade sobre a possível orientação de uma acção comunitária relativa à flexibilidade do tempo de trabalho e à segurança do posto de trabalho dos trabalhadores.

(4) Após a referida consulta, a Comissão entendeu, em 9 de Abril de 1996, desejável uma acção comunitária, tendo consultado novamente os parceiros sociais sobre o conteúdo da proposta prevista, ao abrigo do n.º 3 do artigo 138.º do Tratado.

(5) No preâmbulo do Acordo-Quadro relativo aos Contratos de Trabalho a Termo Certo, celebrado em 18 de Março de 1999, as partes signatárias tinham anunciado a intenção de estudar a necessidade de um acordo semelhante para o trabalho temporário e de não incluir os trabalhadores temporários na directiva sobre o trabalho a termo.

(6) As organizações interprofissionais de vocação geral, nomeadamente a União das Confederações da Indústria Europeia (UNICE) [4], o Centro Europeu da Empresa Pública (CEEP) e a Confederação Europeia dos Sindicatos (CES), informaram a Comissão, por comunicação conjunta de 29 de Maio de 2000, da sua vontade de dar início ao processo previsto no artigo 139.º do Tratado. Posteriormente, numa comunicação conjunta de 28 de Fevereiro de 2001, solicitaram à Comissão uma prorrogação por três meses do prazo previsto no n.º 4 do artigo 138.º, tendo a Comissão acedido ao referido pedido, alargando o prazo de negociação até 15 de Março de 2001.

(7) Em 21 de Maio de 2001, os parceiros sociais reconheceram que as suas negociações sobre o trabalho temporário não tinham levado a um acordo.

(8) Em Março de 2005, o Conselho Europeu considerou indispensável relançar a Estratégia de Lisboa e proceder a uma reorientação das prioridades para o crescimento e o emprego. O Conselho aprovou as Orientações Integradas para o Crescimento e o Emprego 2005-2008, que visam, nomeadamente, promover a flexibilidade em conjugação com a segurança do emprego e reduzir a segmentação do mercado de trabalho, tendo devidamente em conta o papel dos parceiros sociais.

[1] JO C 61 de 14.3.2003, p. 124.
[2] Parecer do Parlamento Europeu de 21 de Novembro de 2002 (JO C 25 E de 29.1.2004, p. 368), Posição Comum do Conselho de 15 de Setembro de 2008 e Posição do Parlamento Europeu de 22 de Outubro de 2008 (ainda não publicada no Jornal Oficial).
[3] JO C 303 de 14.12.2007, p. 1.
[4] A UNICE mudou o seu nome para BUSINESSEUROPE em Janeiro de 2007.

(9) De acordo com a Comunicação da Comissão sobre a Agenda Social para o período até 2010, saudada pelo Conselho Europeu de Março de 2005 como contributo para a concretização dos objectivos da Estratégia de Lisboa através do reforço do modelo social europeu, o Conselho Europeu considerou que novas formas de organização do trabalho e uma maior diversidade das modalidades contratuais, para os trabalhadores e as empresas com uma melhor conjugação da flexibilidade e da segurança, contribuem para a adaptabilidade. Além disso, o Conselho Europeu de Dezembro de 2007 subscreveu os princípios comuns acordados da flexissegurança, que estabelecem um equilíbrio entre flexibilidade e segurança no mercado de trabalho, ajudando tanto os trabalhadores como os empregadores a tirarem partido das oportunidades oferecidas pela globalização.

(10) Na União Europeia, a cedência temporária de trabalhadores e a respectiva situação jurídica, o estatuto e as condições de trabalho dos trabalhadores temporários caracterizam-se por uma grande diversidade.

(11) O trabalho temporário responde não só às necessidades de flexibilidade das empresas, mas também à necessidade de os trabalhadores conciliarem a vida privada e profissional. Contribui deste modo para a criação de empregos, bem como para a participação e inserção no mercado de trabalho.

(12) A presente directiva estabelece um quadro de protecção para os trabalhadores temporários que se caracteriza pela não discriminação, pela transparência e proporcionalidade, sem deixar de respeitar a diversidade dos mercados de trabalho e das relações laborais.

(13) A Directiva 91/383/CEE do Conselho, de 25 de Junho de 1991, que completa a aplicação de medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores que têm uma relação de trabalho a termo ou uma relação de trabalho temporário ([1]), estabelece as disposições aplicáveis aos trabalhadores temporários em matéria de segurança e saúde no trabalho.

(14) As condições fundamentais de trabalho e de emprego aplicáveis aos trabalhadores temporários deverão ser, no mínimo, as que seriam aplicáveis a esses trabalhadores se tivessem sido recrutados pelo utilizador para ocupar uma função idêntica.

(15) As relações de trabalho assumem geralmente a forma de contratos de duração indeterminada. No que se refere aos trabalhadores temporários ligados à empresa de trabalho temporário por um contrato permanente, tendo em conta a especial protecção relativa à natureza deste tipo de contrato de trabalho, há que prever a possibilidade de derrogações às disposições aplicáveis ao utilizador.

(16) Para enfrentar de forma flexível a diversidade dos mercados de trabalho e das relações laborais, os Estados-Membros podem dar aos parceiros sociais a possibilidade de definirem as condições de trabalho e emprego, desde que seja respeitado o nível geral de protecção dos trabalhadores temporários.

(17) Além disso, em certas circunstâncias limitadas, os Estados-Membros deverão ter a possibilidade de, com base em acordos celebrados pelos parceiros sociais a nível nacional e dentro de limites, derrogar ao princípio da igualdade de tratamento, desde que fique assegurado um nível adequado de protecção.

(18) A melhoria da protecção básica dos trabalhadores temporários deverá ser acompanhada por um reexame das restrições ou proibições que possam ter sido impostas ao recurso ao trabalho temporário. Essas restrições ou proibições podem ser justificadas apenas por razões de interesse geral respeitantes, nomeadamente, à protecção dos trabalhadores, às exigências de segurança e saúde no trabalho e à necessidade de assegurar o bom funcionamento do mercado de trabalho, incluindo a prevenção de eventuais abusos.

(19) A presente directiva não afecta a autonomia dos parceiros sociais nem deverá afectar as relações entre eles, nomeadamente o direito de negociar e celebrar convenções colectivas de acordo com as legislações e práticas nacionais, no respeito pelo primado do direito comunitário.

(20) As disposições da presente directiva que incidam sobre as restrições ou proibições ao recurso ao trabalho temporário não prejudicam a aplicação das legislações ou práticas nacionais que proíbam a substituição de trabalhadores em greve por trabalhadores temporários.

(21) Os Estados-Membros deverão prever procedimentos administrativos ou judiciais para salvaguardar os direitos dos trabalhadores temporários, bem como sanções efectivas, dissuasivas e proporcionadas aplicáveis em caso de incumprimento dos deveres previstos na presente directiva.

(22) A presente directiva deverá ser aplicada de acordo com as disposições do Tratado em matéria de livre prestação de serviços e de liberdade de estabelecimento e sem prejuízo do disposto na Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços ([2]).

([1]) JO L 206 de 29.7.1991, p. 19.

([2]) JO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

(23) Atendendo a que o objectivo da presente directiva, a saber, a definição de um quadro de protecção para os trabalhadores temporários harmonizado a nível comunitário, não pode ser suficientemente realizado pelos Estados-Membros e pode, pois, devido à dimensão e efeitos da acção prevista, ser melhor alcançado ao nível comunitário, a Comunidade pode tomar medidas em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente directiva não excede o necessário para atingir aquele objectivo,

APROVARAM A PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I

**DISPOSIÇÕES GERAIS**

*Artigo 1.º*

**Âmbito de aplicação**

1. A presente directiva é aplicável aos trabalhadores com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário, que sejam cedidos temporariamente a utilizadores a fim de trabalharem sob a autoridade e direcção destes.

2. A presente directiva é aplicável a empresas públicas ou privadas que sejam empresas de trabalho temporário e a utilizadores que exerçam uma actividade económica, com ou sem fins lucrativos.

3. Os Estados-Membros, após consulta aos parceiros sociais, podem prever que a presente directiva não é aplicável aos contratos celebrados ou relações de trabalho constituídas no âmbito de um programa de formação, de inserção ou de reconversão profissionais público específico ou apoiado pelos poderes públicos.

*Artigo 2.º*

**Objectivo**

A presente directiva tem como objectivo assegurar a protecção dos trabalhadores temporários e melhorar a qualidade do trabalho temporário, assegurando que o princípio da igualdade de tratamento, tal como definido no artigo 5.º é aplicável aos trabalhadores temporários, reconhecendo às empresas de trabalho temporário a qualidade de empregadores, tendo em conta a necessidade de estabelecer um quadro de utilização do trabalho temporário por forma a contribuir efectivamente para a criação de emprego e para o desenvolvimento de formas de trabalho flexíveis.

*Artigo 3.º*

**Definições**

1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

a) «Trabalhador», qualquer pessoa que, no Estado-Membro respectivo, esteja protegida como trabalhador pela legislação laboral nacional;

b) «Empresa de trabalho temporário», a pessoa singular ou colectiva que, de acordo com a legislação nacional, celebra contratos de trabalho ou constitui relações de trabalho com trabalhadores temporários que são cedidos temporariamente a utilizadores a fim de trabalharem sob a autoridade e direcção destes;

c) «Trabalhador temporário», trabalhador com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário, tendo em vista a sua cedência temporária a um utilizador para trabalhar sob a autoridade e direcção deste;

d) «Utilizador», a pessoa singular ou colectiva que ocupa sob a sua autoridade e direcção trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário;

e) «Período de cedência», o período durante o qual o trabalhador temporário é posto à disposição do utilizador para trabalhar sob a autoridade e direcção deste;

f) «Condições fundamentais de trabalho e emprego», as condições de trabalho e emprego estabelecidas por legislação, regulamentação, disposições administrativas, convenções colectivas e/ou outras disposições de carácter geral vinculativas em vigor no utilizador, relativas:

i) à duração do trabalho, às horas suplementares, aos períodos de pausa e de descanso, ao trabalho nocturno e às férias e feriados,

ii) à remuneração.

2. A presente directiva não prejudica o disposto na legislação nacional em matéria de definição de remuneração, contrato de trabalho, relação de trabalho ou de trabalhador.

Os Estados-Membros não podem excluir do âmbito de aplicação da presente directiva os trabalhadores, os contratos de trabalho ou as relações de trabalho pelo simples facto de envolverem trabalhadores a tempo parcial, trabalhadores contratados a termo certo ou pessoas com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário.

*Artigo 4.º*

**Reexame das restrições ou proibições**

1. Quaisquer proibições ou restrições ao recurso a trabalho temporário são justificáveis apenas por razões de interesse geral respeitantes, nomeadamente, à protecção dos trabalhadores temporários, as exigências em matéria de saúde e segurança no trabalho ou à necessidade de assegurar o bom funcionamento do mercado de trabalho e de prevenir abusos.

2. Até 5 de Dezembro de 2011, os Estados-Membros, após consulta aos parceiros sociais em conformidade com a legislação nacional, as convenções colectivas e as práticas nacionais, reexaminam as restrições ou proibições ao recurso a empresas de trabalho temporário com o propósito de verificar se são justificadas pelas razões indicadas no n.º 1.

3. Se essas restrições ou proibições tiverem sido estabelecidas por convenções colectivas, o reexame referido no n.º 2 pode ser efectuado pelos parceiros sociais que tiverem negociado a referida convenção.

4. O disposto nos n.os 1, 2 e 3 não prejudica os requisitos estabelecidos a nível nacional em matéria de registo, licenciamento, certificação, garantias financeiras ou fiscalização das empresas de trabalho temporário.

5. Até 5 de Dezembro de 2011, os Estados-Membros informam a Comissão dos resultados do reexame a que se referem os n.os 2 e 3.

CAPÍTULO II

**CONDIÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO**

*Artigo 5.º*

**Princípio da igualdade de tratamento**

1. As condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários são, enquanto durar a respectiva cedência ao utilizador, pelo menos iguais às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados directamente pelo utilizador para ocuparem a mesma função.

Para efeitos da aplicação do primeiro parágrafo, as regras em vigor no utilizador em matéria de:

a) Protecção das mulheres grávidas e lactantes e protecção das crianças e dos jovens; e

b) Igualdade de tratamento de homens e mulheres, e ainda quaisquer acções destinadas a combater a discriminação por motivos de sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual,

devem ser respeitadas, conforme estabelecidas por lei, regulamento, disposição administrativa, convenção colectiva e/ou por outras disposições de carácter geral.

2. Em matéria de remuneração, os Estados-Membros podem, após consulta aos parceiros sociais, prever a possibilidade de derrogar ao princípio previsto no n.º 1 sempre que os trabalhadores temporários ligados a uma empresa de trabalho temporário por um contrato permanente continuem a ser remunerados durante o período que decorre entre duas cedências.

3. Após consulta aos parceiros sociais, os Estados-Membros podem dar-lhes a possibilidade de manterem ou celebrarem, ao nível adequado e sob reserva das condições estabelecidas pelos Estados-Membros, convenções colectivas que, assegurando embora a protecção geral dos trabalhadores temporários, estabeleçam as condições de trabalho e emprego desses trabalhadores, as quais podem ser distintas das referidas no n.º 1.

4. Desde que seja concedido aos trabalhadores temporários um nível de protecção adequado, os Estados-Membros que não disponham de um sistema jurídico pelo qual as convenções colectivas possam ser declaradas universalmente aplicáveis ou um sistema em que a lei ou a prática permitam a extensão dessas disposições a todas as empresas semelhantes de um determinado sector ou região, podem, após consulta aos parceiros sociais a nível nacional e com base em acordos por eles celebrados, estabelecer disposições relativas às condições fundamentais de trabalho e de emprego que derroguem o princípio previsto no n.º 1. Tais disposições podem incluir um prazo de qualificação para a igualdade de tratamento.

As disposições referidas no presente número devem ser conformes com a legislação comunitária e ser suficientemente precisas e acessíveis para que os sectores e empresas em causa identifiquem e cumpram os seus deveres. Em especial, os Estados-Membros devem especificar, por força do n.º 2 do artigo 3.º, se os regimes profissionais de segurança social, incluindo os regimes profissionais de reforma e de seguro na doença e os regimes de participação financeira estão incluídos nas condições fundamentais de trabalho e emprego referidas no n.º 1. Tais disposições não prejudicam os acordos celebrados a nível nacional, regional, local ou sectorial que não sejam menos favoráveis aos trabalhadores.

5. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias, nos termos da lei e/ou prática nacional, para evitar uma aplicação abusiva do presente artigo e, em especial, para evitar cedências sucessivas com o propósito de contornar o disposto na presente directiva. Os Estados-Membros devem informar a Comissão de qualquer medida tomada nesse sentido.

*Artigo 6.º*

**Acesso ao emprego, aos equipamentos colectivos e à formação profissional**

1. Os trabalhadores temporários devem ser informados dos lugares vagos no utilizador, a fim de lhes garantir as mesmas oportunidades de acesso a funções de carácter permanente que as dos outros trabalhadores do mesmo utilizador. Essas informações podem ser fornecidas através de um anúncio geral a afixar em local adequado nas instalações do utilizador e sob cuja direcção se encontrem os trabalhadores temporários.

2. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para que sejam ou possam ser declaradas nulas as cláusulas que proíbam ou tenham por efeito impedir a celebração de contratos de trabalho ou a constituição de uma relação de trabalho entre o utilizador e o trabalhador temporário após o termo da sua cedência.

O presente número não prejudica as disposições, nos termos das quais, as empresas de trabalho temporário recebam um montante aceitável de compensação pelos serviços prestados aos utilizadores no domínio da cedência, recrutamento e formação de trabalhadores temporários.

3. As empresas de trabalho temporário não podem cobrar honorários aos trabalhadores pelo recrutamento por um utilizador, nem pela celebração de contratos de trabalho ou constituição de relações de trabalho com um utilizador após a sua cedência.

4. Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 5.º, os trabalhadores temporários devem ter acesso às infra-estruturas e equipamentos colectivos do utilizador, em especial a cantinas, infra-estruturas de acolhimento de crianças e serviços de transporte, nas mesmas condições que os trabalhadores empregados directamente pela empresa utilizadora, salvo se a diferença de tratamento for justificada por razões objectivas.

5. Os Estados-Membros tomam as medidas adequadas ou contribuem para o diálogo entre os parceiros sociais, em conformidade com as suas tradições e práticas nacionais, com vista a:

a) Melhorar o acesso dos trabalhadores temporários às oportunidades de formação e infra-estruturas de acolhimento de crianças nas empresas de trabalho temporário, incluindo nos períodos entre as cedências, a fim de promover o desenvolvimento da respectiva carreira e empregabilidade;

b) Melhorar o acesso dos trabalhadores temporários às oportunidades de formação dos trabalhadores dos utilizadores.

*Artigo 7.º*

**Representação dos trabalhadores temporários**

1. Os trabalhadores temporários são tidos em conta, nas condições definidas pelos Estados-Membros, no que diz respeito à empresa de trabalho temporário, para o cálculo do limiar mínimo que determina a constituição, de instâncias representativas dos trabalhadores previstas pelo direito comunitário e nacional, bem como pelas convenções colectivas.

2. Os Estados-Membros podem prever, nas condições que eles próprios definem, que os trabalhadores temporários sejam tidos em conta para o cálculo do limiar mínimo que determina a constituição, no âmbito do utilizador, de instâncias representativas dos trabalhadores previstas pelo direito comunitário e nacional, bem como pelas convenções colectivas, nas mesmas condições que os trabalhadores empregados directamente por este para o mesmo período.

3. Os Estados-Membros que recorram à possibilidade prevista no n.º 2 não ficam obrigados a aplicar o disposto no n.º 1.

*Artigo 8.º*

**Informação dos representantes dos trabalhadores**

Sem prejuízo de disposições nacionais e comunitárias mais restritivas e/ou mais específicas em matéria de informação e consulta, nomeadamente a Directiva 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 [1], o utilizador, ao transmitir às instâncias representativas dos trabalhadores, criadas em conformidade com a legislação comunitária e nacional, dados relativos à situação do emprego nessa empresa, deve fornecer-lhes informações adequadas sobre o recurso a trabalhadores temporários.

CAPÍTULO III

**DISPOSIÇÕES FINAIS**

*Artigo 9.º*

**Requisitos mínimos**

1. A presente directiva não prejudica o direito de os Estados-Membros aplicarem ou aprovarem disposições de natureza legislativa, regulamentar ou administrativa mais favoráveis aos trabalhadores, ou promoverem ou permitirem convenções colectivas celebradas entre parceiros sociais mais favoráveis aos trabalhadores.

2. A aplicação da presente directiva não constitui, em caso algum, motivo suficiente para justificar uma redução do nível geral de protecção dos trabalhadores nos domínios que abrange. As medidas adoptadas em aplicação da presente directiva não prejudicam o direito de os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais, atendendo à alteração das circunstâncias, estabelecerem disposições de natureza legislativa, regulamentar ou contratual diferentes das vigentes no momento da aprovação da presente directiva, desde que sejam respeitados os requisitos mínimos nela previstos.

[1] JO L 80 de 23.3.2002, p. 29.

*Artigo 10.º*

**Sanções**

1. Os Estados-Membros devem adoptar medidas adequadas em caso de incumprimento ao disposto na presente directiva pelas empresas de trabalho temporário ou pelos utilizadores. Devem assegurar, nomeadamente, a existência de procedimentos administrativos ou judiciais que permitam fazer cumprir os deveres decorrentes da presente directiva.

2. Os Estados-Membros estabelecem regras relativas às sanções aplicáveis em caso de violação das disposições nacionais aprovadas ao abrigo da presente directiva e tomam todas as medidas necessárias para garantir a sua aplicação. As sanções previstas devem ser efectivas, proporcionadas e dissuasivas. Os Estados-Membros notificam a Comissão dessas disposições até 5 de Dezembro de 2011, bem como, em tempo útil, de quaisquer alterações a que posteriormente sejam sujeitas. Em especial, asseguraram que os trabalhadores e/ou os seus representantes dispõem dos meios adequados para fazer cumprir os deveres previstos na presente directiva.

*Artigo 11.º*

**Aplicação**

1. Os Estados-Membros devem aprovar as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva até 5 de Dezembro de 2011, ou assegurar que os parceiros sociais estabeleçam as disposições necessárias, através de acordo, cabendo aos Estados-Membros tomar todas as disposições necessárias que lhes permitam, a qualquer momento, garantir a realização dos objectivos definidos na presente directiva. Devem informar imediatamente a Comissão desse facto.

2. Quando os Estados-Membros aprovarem essas disposições, estas devem incluir uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades dessa referência são aprovadas pelos Estados-Membros.

*Artigo 12.º*

**Reexame pela Comissão**

Até 5 de Dezembro de 2013, a Comissão reexamina, em consulta com os Estados-Membros e os parceiros sociais a nível comunitário, a aplicação da presente directiva, tendo em vista propor as alterações necessárias, sempre que tal se justifique.

*Artigo 13.º*

**Entrada em vigor**

A presente directiva entra em vigor na data da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.

*Artigo 14.º*

**Destinatários**

Os Estados-Membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Estrasburgo, em 19 de Novembro de 2008.

| *Pelo Parlamento Europeu* | *Pelo Conselho* |
|---|---|
| *O Presidente* | *O Presidente* |
| H.-G. PÖTTERING | J.-P. JOUYET |