

A qualidade dos empregos oferecidos no sector varia consideravelmente, sendo necessário emprender esforços para melhorar a reputação geral do trabalho temporário. Os trabalhadores temporários precisam de protecção e de empregos de qualidade. Ao mesmo tempo, um enquadramento adequado poderá melhorar o contributo do trabalho temporário para a criação de empregos e para o desenvolvimento de formas de trabalho flexíveis na UE.

Eis o motivo pelo qual **foi adoptada uma directiva a nível da UE em Novembro de 2008**. A Comissão Europeia apresentara a proposta já em 2002, mas as negociações revelaram-se difíceis devido às situações muito variadas de um Estado-Membro para o outro. **Os 27 Estados-Membros da UE adoptarão agora as disposições legais necessárias ao cumprimento da directiva até, o mais tardar, ao mês de Dezembro de 2011.**

A directiva tem um alcance extremamente amplo e abrange todos os sectores económicos; no entanto, os Estados-Membros podem optar por não a aplicar a relações de trabalho constituídas no âmbito de um programa de formação, de inserção ou de reconversão profissionais apoiado pelos poderes públicos.

Eis as principais questões que a directiva aborda.

Igualdade de tratamento nas empresas utilizadoras

Durante cada cedência a um utilizador e **desde o primeiro dia desta cedência, as condições fundamentais de trabalho e de emprego do trabalhador temporário devem ser, pelo menos, iguais às condições que lhe seriam aplicáveis se ele ou ela tivesse sido recrutado ou recrutada directamente por esta empresa para ocupar a mesma função.**

Concretamente, sempre que existam regras em vigor — por exemplo, legislação, disposições administrativas ou uma convenção colectiva — de acordo com as quais os trabalhadores da empresa utilizadora tenham direito a uma determinada **remuneração**, a empresa de trabalho temporário garantirá ao trabalhador pelo menos a mesma remuneração do que se a empresa utilizadora tivesse decidido empregá-lo(a) directamente. A remuneração dependerá naturalmente das qualificações e experiência.

Menos proibições e restrições ao recurso ao trabalho temporário

Ao estabelecer regras mínimas, a **directiva melhora a protecção dos trabalhadores temporários**, tendo assim um impacto positivo na qualidade e na reputação do trabalho temporário, o que justifica uma atitude mais aberta perante o desenvolvimento desta forma de trabalho.

No passado, os Estados-Membros introduziram restrições à possibilidade de as empresas recorrerem ao trabalho temporário: por exemplo, as cedências a utilizadores eram possíveis apenas por determinados motivos específicos ou por um período de duração limitado, sendo que o recurso ao trabalho temporário era simplesmente proibido nalguns sectores económicos.

Todas as proibições e restrições ao recurso ao trabalho temporário serão revistas e suprimidas, salvo se forem justificadas por razões de interesse geral. Estas razões estão relacionadas, em especial, com a protecção dos trabalhadores temporários, com as exigências de saúde e segurança no trabalho e com a necessidade de assegurar o bom funcionamento do mercado de trabalho, incluindo a prevenção de eventuais abusos.

Para mais informações

- Texto da Directiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de Novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:PT:PDF>

- Direito do trabalho da UE:

http://ec.europa.eu/labour_law



Serviço das Publicações

© Comunidades Europeias, 2009
Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.
Para qualquer utilização ou reprodução das fotos deve ser solicitada autorização directamente aos detentores dos direitos de autor.

Printed in Belgium

IMPRESSO EM PAPEL BRANQUEADO SEM CLORO

KE-31-09-122-PT-D

Proteger os direitos dos trabalhadores temporários na União Europeia



Uma directiva relativa ao trabalho temporário: para quê?

Normalmente, duas partes estão envolvidas numa relação de trabalho: o empregador e o trabalhador. No caso do trabalho temporário, existe também uma terceira parte: o utilizador. Os trabalhadores temporários são contratados e pagos por uma empresa de trabalho temporário, mas são colocados à disposição de outras empresas de forma temporária, trabalhando sob a sua supervisão.

O trabalho temporário tem vindo a aumentar continuamente, representando actualmente **cerca de 2% do emprego total na UE**. Todos os anos, aproximadamente 10 milhões de pessoas trabalham, a determinada altura, através de empresas de trabalho temporário — o fenómeno está particularmente disseminado no Reino Unido, onde abrange mais de 4% da população activa, bem como em França, na Alemanha e nos Países Baixos.

Esta forma de trabalho satisfaz uma necessidade real das empresas utilizadoras: permite-lhes, por exemplo, gerir picos de produção ou substituir empregados ausentes com bastante facilidade. Os trabalhadores trabalham com empresas de trabalho temporário por diversos motivos, seja durante alguns meses ou durante vários anos, pois procuram frequentemente um «trampolim» para formas de trabalho mais permanentes ou dão valor à flexibilidade que lhes oferecem estas empresas.

Sabia que...

O trabalho temporário é uma forma de trabalho bem conhecida numa série de Estados-Membros, tendo sido regulamentado desde os anos 60 ou 70, por exemplo, nos Países Baixos, em França, na Alemanha e no Reino Unido. Nalguns Estados-Membros, o trabalho temporário é um fenómeno muito mais recente. Existem também grandes diferenças entre os países em relação aos sectores económicos onde esta forma de trabalho está mais generalizada e à duração dos períodos de cedência às empresas utilizadoras, podendo esta ser de dias, meses ou anos.



Comissão Europeia

Sabia que...

A remuneração não se limita à remuneração de base: trata-se de uma noção complexa e os seus componentes podem variar consoante o sistema legal. Os Estados-Membros determinam a remuneração e especificam se inclui ou não regimes profissionais de segurança social, nomeadamente os regimes profissionais de reforma e de seguro na doença e os regimes de participação financeira.

A igualdade de tratamento também se aplica à **duração do trabalho, às horas suplementares, aos períodos de pausa e de descanso, ao trabalho nocturno, bem como às férias e feriados**: os trabalhadores temporários têm de beneficiar das mesmas condições do que os trabalhadores contratados pela empresa onde trabalham diariamente, desde que estas condições sejam consideradas vinculativas para os trabalhadores da empresa utilizadora.

As regras em vigor no utilizador em matéria de protecção das mulheres grávidas e lactantes serão também aplicáveis aos trabalhadores temporários. O mesmo aplica-se às regras em matéria de igualdade de tratamento de homens e mulheres e a quaisquer acções destinadas a combater a discriminação com base no género, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

A directiva permite **derrogações ao princípio da igualdade de tratamento, mas apenas em condições muito rigorosas**.

- Nalguns Estados-Membros, os trabalhadores temporários podem estar ligados à empresa de trabalho temporário através de um contrato permanente, continuando a ser remunerados entre duas cedências. Em determinadas circunstâncias, os Estados-Membros podem prever a possibilidade de derrogar ao princípio da igualdade de remuneração.
- Existem países onde o trabalho temporário está regulamentado acessória ou principalmente por convenções colectivas entre os parceiros sociais. Após a sua consulta, os Estados-Membros podem dar-lhes a opção de celebrarem convenções colectivas com acordos que podem divergir do princípio da igualdade de tratamento. A protecção geral dos trabalhadores temporários deve manter-se em todas as circunstâncias.
- Em rigorosas condições e com base num acordo celebrado pelos parceiros sociais, os Estados-Membros podem apresentar derrogações ao princípio da igualdade de tratamento. Neste contexto, podem estipular um prazo de qualificação para a igualdade de tratamento.

Os Estados-Membros terão, em qualquer caso, de tomar medidas para evitar abusos e, em particular, para evitar cedências sucessivas destinadas a contornar o disposto na directiva.



Acesso melhorado ao emprego permanente, aos equipamentos colectivos e à formação profissional

As empresas utilizadoras desejam frequentemente recrutar pessoas que, como trabalhadores temporários, têm vindo a trabalhar e adquirir experiência nas suas instalações. Devem ser dadas aos trabalhadores temporários todas as oportunidades de encontrarem um emprego permanente se essa for a sua vontade.

Para facilitar este processo, os trabalhadores temporários devem ser **informados dos lugares vagos no utilizador**. As empresas de trabalho temporário estarão também proibidas de impedir que os trabalhadores temporários sejam contratados pela empresa utilizadora depois de o seu período de cedência ter terminado ou de lhes cobrar honorários devido a esta eventual contratação.

Para além disso, de um ponto de vista prático, os trabalhadores temporários têm as mesmas necessidades do que os funcionários do local onde trabalham, independentemente do período de duração da cedência. De acordo com a directiva, os trabalhadores temporários têm **acesso a quaisquer 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, salvo se a diferença de tratamento for justificada por razões objectivas.

Para além disso, a fim de promover o desenvolvimento das carreiras, os Estados-Membros são incentivados a tomar medidas, incluindo a promoção do diálogo social, para melhorar o **acesso às oportunidades de formação** dos trabalhadores temporários nas empresas de trabalho temporário, incluindo nos períodos entre as cedências, bem como o seu acesso a formações destinadas aos funcionários dos utilizadores.

Representação dos trabalhadores temporários e informações dos representantes dos trabalhadores

Para a constituição de comissões de trabalhadores, os trabalhadores temporários são considerados trabalhadores da empresa de trabalho temporário. No entanto, os Estados-Membros podem também decidir considerá-los como trabalhadores da empresa utilizadora.

A empresa utilizadora deve transmitir à sua comissão de trabalhadores informações adequadas sobre o recurso a trabalhadores temporários ao elaborar relatórios sobre a situação do emprego no utilizador.

