

## **Declaração conjunta da EUROCIETT e da UNI-Europa sobre a Directiva sobre as condições de dos trabalhadores das agências de trabalho temporário**

*Bruxelas, 28 Maio de 2008*

Uma vez que o debate sobre o projecto de directiva relativo ao trabalho temporário, foi restaurado, a UNI-Europa e a Eurociett, dois parceiros sociais europeus sectoriais sobre o trabalho temporário, pretendem contribuir nas discussões do Conselho, na Comissão e Parlamento a Europa.

A UNI-Europa e a Eurociett basearam as suas discussões sobre o projecto de directiva relativa às condições de trabalho dos trabalhadores temporários tal como foi corrigido pela Comissão em 2002, após a primeira leitura no Parlamento.

### **Princípios directores para um quadro regulamentar europeu sobre o trabalho temporário**

1. A UNI-Europa e a Eurociett são da opinião que um enquadramento regulamentar da UE sobre o trabalho de agência deveria ser benéfico para ambos ao mesmo tempo as empresas e os trabalhadores.
2. A UNI-Europa e Eurociett acreditam que a integração europeia e um bom funcionamento do mercado interno, exigem a adopção de um quadro regulamentar para o trabalho temporário que abrange todos os Estados-Membros e todas as formas de trabalho temporário. Nenhum Estado-Membro deve ser excluído do âmbito da aplicação da directiva relativa ao trabalho temporário
3. A UNI-Europa e a Eurociett acreditam que o projecto de directiva sobre trabalho temporário, deveria ser tratado de forma independente comparativamente com outros debates legislativos da UE, em função do seu interesse intrínseco e do seu impacto sobre as condições de trabalho e os mercados emprego.
4. A UNI-Europa e a Eurociett acreditam que a proposta de directiva deveria a) combinar ao mesmo tempo a protecção adequada para os trabalhadores temporários e o papel que as agências de trabalho temporário pode ter num mercado de emprego operacional, b) oferecer um quadro jurídico regendo o funcionamento das agências de trabalho temporário que permitiria evitar a concorrência desleal por parte das agências fraudulentas e / ou empresas utilizadoras e de combater os abusos assim como práticas ilícitas.
5. Para este efeito, a legislação deve garantir o princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores temporários em matéria de condições essenciais de trabalho e de emprego e, por outro lado, melhorar as condições de desenvolvimento de um mercado europeu plenamente operacional para os serviços de agências de trabalho temporário.

6. A UNI-Europa e a Eurociett estão convencidos de que um quadro regulamentar adequado para o trabalho temporário, deveria promover o diálogo social, as negociações colectivas e um bom funcionamento das relações sociais no sector.

7. Por um lado, a UNI-Europa e a Eurociett enfatizam a necessidade de identificar, analisar e, eventualmente, eliminar os obstáculos de natureza legislativa ou administrativa, susceptíveis de limitar as oportunidades das agências de trabalho temporário. Por outro lado, reconhecem a necessidade de certas restrições para evitar abusos potenciais, tais como o risco de comprometer as condições de emprego dos trabalhadores.

8. A UNI-Europa e a Eurociett concordam que os sistemas de licenças (que podem incluir garantias financeiras), de certificação, de inspecção ou de registo podem contribuir para um desenvolvimento saudável do sector, desde que tais sistemas sejam proporcionais, não discriminatórios e objectivos e não se destinam a prejudicar o desenvolvimento do trabalho temporário.

9. A directiva deveria ter em conta a Convenção 181 e a Recomendação 188 da OIT sobre as Agências de Trabalho Temporário, adoptadas em 1997. A directiva deveria também respeitar a liberdade sindical e o direito à negociação colectiva, incluindo a promoção de negociações voluntária<sup>1</sup>, tal como está garantido pelas Convenções 87 e 98 da OIT.

10. As disposições da directiva relativa ao trabalho temporário, não viola as leis e práticas nacionais que proíbem substituir trabalhadores em greve por trabalhadores temporários.

### **Contribuição do trabalho temporário no mercado de emprego**

11. A UNI-Europa e a Eurociett reconhecem que o trabalho temporário pode, se existirem condições adequadas, desempenhar um papel positivo no mercado de trabalho e contribuir a atender as necessidades da estratégia de Lisboa.

12. A UNI-Europa e a Eurociett concordam que as agências de trabalho temporário não deveriam criar concorrência em detrimento dos direitos e condições de trabalho dos trabalhadores.

<sup>1</sup>O Artigo 4º da Convenção 98 da OIT afirma sobre o direito da organização e da negociação colectiva: "Medidas apropriadas às condições nacionais devem, se necessário, ser tomadas medidas para incentivar e promover o desenvolvimento e a utilização dos procedimentos da negociação voluntária de convenções colectivas entre empregadores e organizações de empregadores, por um lado, e as organizações de trabalhadores, por outro lado, cujo objectivo é regular por este meio as condições de emprego. "

### **Análise das restrições**

13. A UNI-Europa e a Eurociett reconhecem que o trabalho temporário atende às necessidades específicas das empresas e dos trabalhadores e visa complementar outras formas de emprego.

14. A UNI-Europa e a Eurociett concordam que as restrições e proibições relativas à utilização do trabalho temporário devem ser proporcionais, não discriminatórias e objectivas. Os Estados-membros ou os parceiros sociais apropriados se as restrições e proibições forem estabelecidas pela convenção Colectiva, deveriam avaliá-los e examiná-los regularmente para garantir que continue assim. Restrições injustificadas à disposição dos trabalhadores temporários deveriam ser eliminadas.

### **Princípio da não discriminação**

15. A UNI-Europa e a Eurociett concordam que o princípio da não discriminação deve aplicar-se às condições essenciais do trabalho e dos trabalhadores temporários.

16. O princípio da não discriminação é aplicável a partir do primeiro dia da missão a menos que um período de espera seja determinado pelos parceiros sociais e / ou órgãos tripartidos, a nível nacional.

17. As condições essenciais de emprego e de trabalho dos trabalhadores temporários serão, para a duração da missão da empresa utilizadora, pelo menos, iguais às condições:

- que se aplicam a um trabalhador comparável que efectue um trabalho idêntico ou similar na empresa utilizadora, ou;
- que se aplicariam se tivessem sido recrutados directamente pela empresa para ocupar o mesmo Emprego<sup>2</sup>.

### **Derrogações ao princípio da não discriminação**

18. Os Estados-Membros podem, após consulta com os parceiros sociais representativos, dando-lhes, a um nível adequado, a possibilidade de manter ou concluir acordos colectivos que, assegurando simultaneamente uma protecção adequada aos trabalhadores temporários, pode derrogar ao princípio da não discriminação tal como está descrito no parágrafo 15.

19. No entanto, em alguns países, outras soluções específicas podem ser necessárias para ter em conta a heterogeneidade do desenvolvimento do sector, regulações e relações sociais da UE 27 assim como as características e as necessidades específicas de alguns mercados. Estas soluções podem incluir períodos de transição antes da implementação da legislação e / ou outras formas de adaptação (tais como períodos de carência), a combinar entre os parceiros sociais ou em organismos tripartidos, de acordo com as práticas ou capacidades nacionais.

<sup>2</sup> Existem actualmente duas definições diferentes que se aplicam em diferentes Estados-Membros onde o princípio da não discriminação já existe. Assim, os acordos dos parceiros sociais podem determinar a definição mais adequada a nível nacional.

20. A UNI-Europa e a Eurociett salientam que, em vários países, a aplicação do princípio da não discriminação é conseguida através das negociações colectivas, que oferecem um quadro satisfatório para um resultado equilibrado. Eles acham que a directiva deveria inspirar-se desta abordagem e favorece-la.

21. Quanto à remuneração, os Estados-Membros podem, após consulta com os parceiros sociais, prever derrogações ao princípio da não discriminação estabelecido no parágrafo 15, quando os trabalhadores temporários estão ligados à agência de trabalho temporário, através de um contrato de tempo indeterminado, que lhes garanta um salário adequado e constante quer estejam em missão ou não.

### **Políticas activas para o emprego**

22. Em vista das políticas activas pelo emprego, as regras relativas aos contratos de trabalho temporário não deveriam interferir com a sua utilização em comparação com outras formas de contratos de trabalho flexíveis. Neste contexto, os contratos de trabalho temporário podem, após consulta com os parceiros sociais, ser sujeitos a disposições específicas a nível nacional afectando o princípio da não discriminação.

### **Ligação com outras directivas europeias**

23. A implementação da directiva relativa ao destacamento dos trabalhadores (Directiva 96/71/CE), que abrange as condições de emprego e trabalho aquando de um destacamento num outro Estado Membro da UE, aplica-se no seu todo ao trabalho temporário e é de uma grande importância. Conforme anunciado no seu programa de trabalho comum 2008 / 2009 a Eurociett e a UNI-Europa atribuem especial atenção à implementação da directiva relativa ao destacamento dos trabalhadores, e, se possível, eles adoptarão uma contribuição conjunta para instituições europeias. A Eurociett e a UNI-Europa irão estabelecer um Observatório Europeu transfronteiriço no âmbito do trabalho temporário.

24. Os dois parceiros sociais sectoriais europeus desejam também, chamar a atenção para o facto que a Directiva 91/383/CEE aplica-se na sua totalidade ao trabalho temporário, a fim de assegurar que os trabalhadores temporários recebem o mesmo nível de protecção que outros trabalhadores da empresa utilizadora no campo da saúde e da segurança no trabalho.

25. Esta declaração conjunta será promovida amplamente junto das instituições europeias e das partes envolvidas para que tenha um impacto máximo sobre o debate relativo à directiva, esperado nos próximos meses.