



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

14 de outubro de 2020 *

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2008/104/CE — Trabalho temporário — Artigo 5.º, n.º 5 — Igualdade de tratamento — Medidas necessárias para evitar uma aplicação abusiva do trabalho temporário — Obrigação, pelos Estados-Membros, de evitar cedências sucessivas — Falta de previsão de limites na regulamentação nacional — Exigência de interpretação conforme»

No processo C-681/18,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Tribunale ordinario di Brescia (Tribunal de Primeira Instância de Brescia, Itália), por Decisão de 16 de outubro de 2018, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 31 de outubro de 2018, no processo

JH

contra

KG,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: A. Arabadjiev, presidente de secção, K. Lenaerts, presidente do Tribunal de Justiça, exercendo funções de juiz da Segunda Secção, A. Kumin (relator), T. von Danwitz e P.G. Xuereb, juízes,

advogado-geral: E. Sharpston,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de JH, por A. Carbonelli, avvocato,
- em representação do Governo italiano, por G. Palmieri, na qualidade de agente, assistida por G. Rocchitta, avvocato dello Stato,
- em representação da Comissão Europeia, inicialmente, por M. van Beek e C. Zadra, e, posteriormente, por M. van Hoof na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 23 de abril de 2020,

* Língua do processo: italiano.

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 5.º, n.º 5, da Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário (JO 2008, L 327, p. 9).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe JH à KG a respeito do pedido de JH, trabalhador temporário cedido à KG, para que lhe fosse reconhecida a qualidade de trabalhador contratado por tempo indeterminado por esta última, devido, nomeadamente, ao facto de ter sido ultrapassado o número máximo de prorrogações dos contratos de trabalho temporário autorizadas pela regulamentação nacional.

Quadro jurídico

Direito da União

- 3 Os considerandos 10 a 12 e 15 da Diretiva 2008/104 enunciam:
 - «(10) Na União Europeia, a cedência temporária de trabalhadores e a respetiva 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 diretiva estabelece um quadro de proteção 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.
- [...]
- (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 proteção relativa à natureza deste tipo de contrato de trabalho, há que prever a possibilidade de derrogações às disposições aplicáveis ao utilizador.»
- 4 O artigo 1.º desta diretiva, relativo ao seu âmbito de aplicação, dispõe, no seu n.º 1:
 - «A presente diretiva 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 direção destes.»
- 5 O artigo 2.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Objetivo», prevê:
 - «A presente diretiva tem como objetivo assegurar a proteção 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 efetivamente para a criação de emprego e para o desenvolvimento de formas de trabalho flexíveis.»

- 6 O artigo 3.º da mesma diretiva, sob a epígrafe «Definições», dispõe, no seu n.º 1:

«Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

[...]

- b) “Empresa de trabalho temporário”, a pessoa singular ou coletiva 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 direção 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 direção deste;
 - d) “Utilizador”, a pessoa singular ou coletiva que ocupa sob a sua autoridade e direção 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 direção deste;
 - f) “Condições fundamentais de trabalho e emprego”, as condições de trabalho e emprego estabelecidas por legislação, regulamentação, disposições administrativas, convenções coletivas 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 noturno e às férias e feriados;
 - ii) à remuneração.»
- 7 O artigo 4.º da Diretiva 2008/104, sob a epígrafe «Reexame das restrições ou proibições», prevê, no seu n.º 1:

«Quaisquer proibições ou restrições ao recurso a trabalho temporário são justificáveis apenas por razões de interesse geral respeitantes, nomeadamente, à proteção dos trabalhadores temporários, [às] 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.»

- 8 O artigo 5.º desta diretiva, sob a epígrafe «Princípio da igualdade de tratamento», figura no capítulo II da mesma, consagrado às condições de trabalho. Este artigo está redigido da seguinte forma:

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

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

- a) Proteção das mulheres grávidas e lactantes e proteção das crianças e dos jovens; e
- b) Igualdade de tratamento de homens e mulheres, e ainda quaisquer ações 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 coletiva e/ou por outras disposições de caráter 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 coletivas que, assegurando embora a proteção 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 proteção adequado, os Estados-Membros que não disponham de um sistema jurídico pelo qual as convenções coletivas 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 setor 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 [da União] e ser suficientemente precisas e acessíveis para que os setores 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 setorial 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 diretiva. Os Estados-Membros devem informar a Comissão de qualquer medida tomada nesse sentido.»

- 9 O artigo 6.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Acesso ao emprego, aos equipamentos coletivos e à formação profissional», prevê, nos seus n.ºs 1 e 2:

«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 caráter 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 direção 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.»

10 O artigo 9.º da mesma diretiva, sob a epígrafe «Requisitos mínimos», enuncia:

«1. A presente diretiva 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 coletivas celebradas entre parceiros sociais mais favoráveis aos trabalhadores.

2. A aplicação da presente diretiva não constitui, em caso algum, motivo suficiente para justificar uma redução do nível geral de proteção dos trabalhadores nos domínios que abrange. As medidas adotadas em aplicação da presente diretiva 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 diretiva, desde que sejam respeitados os requisitos mínimos nela previstos.»

Direito italiano

Decreto Legislativo n.º 276/2003

11 O artigo 20.º do decreto legislativo n.º 276 — Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.º 30 (Decreto Legislativo n.º 276, que implementa delegações no domínio do emprego e do mercado de trabalho, previstas na Lei n.º 30, de 14 de fevereiro de 2003), de 10 de setembro de 2003 (suplemento ordinário n.º 159 do GURI n.º 235, de 9 de outubro de 2003), conforme alterado pelo decreto-Legge n.º 34 — Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese (Decreto-Lei n.º 34 que tem por objeto disposições urgentes relativas a favorecer o relançamento do emprego e a simplificar as formalidades a cargo das empresas), de 20 de março de 2014 (GURI n.º 66, de 20 de março de 2014), convertido em lei, com modificações, pela Lei n.º 78/2014 (GURI n.º 114, de 19 de maio de 2014) (a seguir «Decreto legislativo n.º 276/2003»), intitulada «Condições de legalidade», prevê, no seu n.º 3, em substância, que o contrato de cedência de trabalhadores pode ser celebrado a termo ou por tempo indeterminado, só sendo admitida a cedência de trabalhadores por tempo indeterminado para certos tipos de profissões e atividades enumerados nesta disposição.

12 O artigo 20.º, n.º 4, do Decreto Legislativo n.º 276/2003 dispõe:

«A estipulação, ainda que não uniforme, de limites quantitativos de utilização da cedência temporária de trabalhadores é confiada às convenções coletivas nacionais celebradas pelos sindicatos comparativamente mais representativos, em conformidade com as disposições do artigo 10.º do [decreto legislativo n.º 368 — Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (Decreto Legislativo n.º 368, que transpõe a Diretiva 1999/70/CE respeitante ao Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a Contratos de Trabalho a Termo), de 6 de setembro de 2001 (GURI n.º 235, de 9 de outubro de 2001)].»

13 O artigo 21.º do Decreto Legislativo n.º 276/2003, sob a epígrafe «Forma do contrato de cedência de trabalhadores», prevê, no seu n.º 1:

«O contrato de cedência de trabalhadores está sujeito a forma escrita e deve incluir:

[...]

c) os casos e as razões de caráter técnico, de produção, de organização ou de substituição referidos no artigo 20.º, n.º 3;

[...]»

- 14 O artigo 22.º desse decreto legislativo, sob a epígrafe «Regime aplicável às relações de trabalho», tem a seguinte redação:

«1. Em caso de cedência de trabalhadores por tempo indeterminado, as relações de trabalho entre a cedente e o trabalhador estão sujeitas ao direito comum das relações de trabalho previsto no Código Civil e nas leis especiais.

2. Em caso de cedência de trabalhadores a termo, a relação de trabalho entre a cedente e o trabalhador está sujeita às disposições do Decreto Legislativo n.º 368, de 6 de setembro de 2001, desde que as mesmas sejam compatíveis, e, em todo o caso, com exceção das disposições do artigo 5.º, n.ºs 3 e seguintes. O termo inicial do contrato de trabalho pode, em qualquer caso, ser prorrogado, com o acordo do trabalhador e por escrito, nas situações e pelo tempo previsto pela convenção coletiva aplicável a cedente.

[...]»

- 15 O artigo 27.º do referido decreto legislativo, sob a epígrafe «Cedência ilícita», dispõe, nos seus n.ºs 1 e 3:

«1. Quando a cedência de trabalhadores ocorre fora dos limites e das condições previstas nos artigos 20.º e 21.º, n.º 1, alíneas a), b), c), d), e e), o trabalhador pode requerer, mediante recurso judicial nos termos do artigo 414.º do Código de Processo Civil, mesmo notificado apenas à pessoa que utilizou a prestação, a constituição de uma relação de trabalho enquanto trabalhador desta última, com efeitos a partir do início da cedência.

[...]

3. Para efeitos da avaliação das razões referidas no artigo 20.º, n.ºs 3 e 4, que permitem a cedência de trabalhadores, o controlo jurisdicional está exclusivamente limitado, em conformidade com os princípios gerais do direito, à constatação da existência das razões que a justificam, não podendo ser alargado ao ponto de apreciar, quanto ao mérito, as avaliações e as opções técnicas, de organização ou de produção que incumbem ao utilizador.»

- 16 O artigo 28.º do mesmo decreto legislativo, sob a epígrafe «Cedência fraudulenta», prevê, no seu n.º 1:

«Sem prejuízo das sanções previstas no artigo 18.º, quando a cedência de trabalhadores for efetuada com o propósito específico de contornar disposições imperativas da lei ou de uma convenção coletiva aplicada ao trabalhador, a cedente e o utilizador são punidos com multa de 20 euros por cada trabalhador envolvido e por cada dia de cedência.»

Decreto Legislativo n.º 368/2001

- 17 O artigo 1.º do Decreto Legislativo n.º 368, de 6 de setembro de 2001, na sua versão aplicável ao litígio no processo principal (a seguir «Decreto Legislativo n.º 368/2001»), dispõe:

«01. As relações de trabalho assumem geralmente a forma de contratos por tempo indeterminado.

1. Nos contratos de trabalho subordinado celebrados entre um empregador e um trabalhador para realização de qualquer tipo de funções, que assumam a forma de contrato a termo ou de um contrato de cedência temporária de trabalhadores, na aceção do artigo 20.º, n.º 4, do Decreto Legislativo [n.º 276/2003], pode incluir uma data de termo quando o mesmo não ultrapasse a duração de trinta e seis meses, incluindo as eventuais prorrogações. [...]

18 O artigo 4.º do Decreto Legislativo n.º 368/2001 prevê, no seu n.º 1:

«O contrato a termo só pode ser prorrogado, com o consentimento do trabalhador, se a duração inicial do contrato for inferior a três anos. Nestes casos, as prorrogações só são admitidas até um máximo de cinco vezes no total durante os trinta e seis meses, independentemente do número de renovações, desde que digam respeito à mesma atividade profissional para a qual o contrato foi estipulado por uma duração determinada. Unicamente nesse caso, a duração global da relação a termo não poderá exceder três anos.»

19 O artigo 5.º deste decreto legislativo, sob a epígrafe «Verificação do termo e sanções — Contratos sucessivos», enuncia nos seus n.ºs 3 e 4-A:

«3. Caso o trabalhador seja novamente contratado a termo, na aceção do artigo 1.º, num prazo de dez dias a contar da data do termo de um contrato com duração não superior a seis meses ou nos vinte dias seguintes à data do termo de um contrato com duração superior a seis meses, presume-se que o segundo contrato foi celebrado por tempo indeterminado. [...]

4. No caso de dois contratos a termo sucessivos, entendendo-se como tais os contratos celebrados sem interrupção, presume-se que a relação de trabalho existe por tempo indeterminado a partir da data de celebração do primeiro contrato.

4-A. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores a respeito da sucessão de contratos e das disposições das convenções coletivas, quando, em consequência da sucessão de contratos a termo para o desempenho de funções equivalentes, a relação de trabalho entre o mesmo empregador e o mesmo trabalhador tenha excedido, no total, trinta e seis meses, incluindo prorrogações e renovações, independentemente dos períodos de interrupção decorridos entre um contrato e outro, considera-se que a relação de trabalho existe por tempo indeterminado [...]

Convenção coletiva

20 O artigo 47.º do Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro (Convenção Coletiva Nacional para a Categoria das Agências de Cedência de Trabalhadores), na sua versão aplicável ao litígio no processo principal (a seguir «convenção coletiva»), dispõe que as prorrogações do contrato se regem exclusivamente por esta última. De acordo com esta, as prorrogações previstas no artigo 22.º, n.º 2, do Decreto Legislativo n.º 276/2003 podem ocorrer até seis vezes em caso de contratos a termo. Cada contrato, incluindo as prorrogações, não pode exceder trinta e seis meses.

Código civil

21 Os artigos 1344.º e 1421.º do Código Civil preveem que os contratos celebrados com o intuito de contornar a aplicação de normas imperativas são inválidos.

Litígio no processo principal e questão prejudicial

- 22 JH, um trabalhador contratado por uma empresa de trabalho temporário, foi cedido, como trabalhador temporário, à empresa utilizadora KG, entre 3 de março de 2014 e 30 de novembro de 2016 através de vários contratos de trabalho temporário sucessivos (oito no total) e diferentes prorrogações destes (dezassete no total).
- 23 No mês de fevereiro de 2017, JH intentou uma ação no órgão jurisdicional de reenvio, o Tribunale ordinario di Brescia (Tribunal de Primeira Instância de Brescia, Itália) para que este reconhecesse a existência de uma relação de trabalho por tempo indeterminado entre si e a KG devido à ilegalidade do recurso a cedências sucessivas e ininterruptas entre o mês de março de 2014 e o mês de novembro de 2016. Além disso, pede a este órgão jurisdicional que aprecie e declare a ilicitude e/ou a irregularidade e/ou a nulidade dos contratos de trabalho temporário com base nos quais foi cedido à KG.
- 24 A este respeito, JH alega que as disposições nacionais em matéria de trabalho temporário aplicáveis ao litígio no processo principal, uma vez que não preveem nenhuma limitação às cedências sucessivas dos trabalhadores cedidos a um mesmo utilizador, são contrárias à Diretiva 2008/104. Especialmente, por um lado, resulta do considerando 15 desta diretiva que, de modo geral, as relações de trabalho devem assumir a forma de um contrato de duração indeterminada e, por outro, o artigo 5.º, n.º 5, primeiro período, da referida diretiva impõe aos Estados-Membros que tomem as medidas necessárias para evitar cedências sucessivas com o propósito de contornar o disposto na mesma.
- 25 Além disso, JH sustenta que os contratos de trabalho temporário sucessivos com base nos quais foi colocado à disposição da KG eram igualmente ilícitos ao abrigo, por um lado, do artigo 1344.º do Código Civil, uma vez que esses contratos violam regras de direito tanto internas como da União, e, por outro, do artigo 1421.º desse código, devendo os referidos contratos ser objeto de nulidade por violação da proibição de cedência fraudulenta de trabalhadores, na aceção do artigo 28.º do Decreto Legislativo n.º 276/2003.
- 26 O órgão jurisdicional de reenvio observa, desde logo, que a aplicação do Decreto Legislativo n.º 276/2003 no litígio que lhe foi submetido deve, em princípio, levá-lo a negar provimento ao recurso interposto por JH. Com efeito, devido à alteração pelo Decreto-Lei n.º 34/2014, o artigo 20.º, n.º 4, do Decreto Legislativo n.º 276/2003 já não prevê, como era o caso anteriormente, nem que a cedência temporária de trabalhadores seja admitida por razões de caráter técnico, de produção, de organização ou de substituição, mesmo que estejam ligadas à atividade ordinária do utilizador, nem a necessidade de indicar as referidas razões no contrato escrito.
- 27 Assim, o Decreto Legislativo n.º 276/2003 não limita o número autorizado de cedências sucessivas do trabalhador temporário ao mesmo utilizador, uma vez que o artigo 22.º deste exclui a aplicabilidade do artigo 5.º, n.ºs 3 e seguintes, do Decreto Legislativo n.º 368/2001, o qual, em matéria de contratos a termo, limita a possibilidade de celebrar vários contratos a termo sucessivos e estabelece, em todo o caso, um limite máximo de trinta e seis meses de ocupação.
- 28 O órgão jurisdicional de reenvio precisa igualmente que o regime da convenção coletiva não é aplicável à relação de trabalho entre JH e a KG, uma vez que se trata de uma regulamentação aplicável apenas às relações entre os trabalhadores e as agências de trabalho temporário. Em todo o caso, esta convenção coletiva também não prevê que o contrato deva precisar as razões do recurso à cedência de trabalhadores e não proíbe a celebração, sem descontinuidade, de um novo contrato imediatamente após a cessação da sexta prorrogação do contrato anterior.

- 29 O órgão jurisdicional de reenvio considera que esta legislação nacional parece contrária à Diretiva 2008/104, e especialmente, ao artigo 5.º, n.º 5, desta última, lido à luz do seu considerando 15, na medida em que não prevê nenhum controlo jurisdicional das razões do recurso a trabalho temporário e não fixa limites às cedências sucessivas do mesmo trabalhador à mesma empresa utilizadora.
- 30 Foi nestas circunstâncias que o Tribunale Ordinario di Brescia (Tribunal de Primeira Instância de Brescia) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:
- «Deve o artigo 5.º, n.º 5, da Diretiva 2008/104 ser interpretado no sentido de que se opõe à aplicação do [Decreto Legislativo n.º 276/2003], na medida em que:
- a) não prevê limites para as cedências sucessivas do mesmo trabalhador à mesma empresa utilizadora;
 - b) não faz depender a legalidade do recurso à cedência temporária de trabalhadores da invocação de razões de carácter técnico, de produção, de organização ou de substituição; e
 - c) não prevê a natureza temporária das necessidades de produção da empresa utilizadora como requisito de legalidade do recurso a este tipo de contrato de trabalho?»

Quanto à questão prejudicial

Quanto à admissibilidade

- 31 O Governo italiano contesta a admissibilidade do pedido de decisão prejudicial e salienta, a este respeito, por um lado, que o órgão jurisdicional de reenvio não fornece nenhuma indicação sobre a natureza do contrato de trabalho entre JH e a empresa de trabalho temporário, mais precisamente se se trata de um contrato a termo ou por tempo indeterminado, quando a legislação referida pelo órgão jurisdicional de reenvio só se aplica a relações de trabalho a termo.
- 32 Por outro lado, o litígio no processo principal é um litígio entre particulares e a Diretiva 2008/104 não tem efeito direto horizontal. A resposta à questão submetida não tem, portanto, nenhuma incidência na solução deste litígio. O único resultado positivo possível para JH seria obter uma indemnização a cargo da República Italiana se a transposição da Diretiva 2008/104 por esse Estado-Membro devesse ser considerada incompleta ou imperfeita.
- 33 A este respeito, importa recordar que o juiz nacional, a quem foi submetido o litígio e que deve assumir a responsabilidade pela decisão judicial a tomar, tem competência exclusiva para apreciar, tendo em conta as especificidades do processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que submete ao Tribunal de Justiça. Consequentemente, desde que as questões submetidas sejam relativas à interpretação de uma regra de direito da União, o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a pronunciar-se (Acórdão de 8 de maio de 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, n.º 33 e jurisprudência referida).
- 34 Daqui se conclui que as questões relativas ao direito da União gozam de uma presunção de pertinência. O Tribunal de Justiça só se pode recusar pronunciar sobre uma questão prejudicial submetida por um órgão jurisdicional nacional se for manifesto que a interpretação de uma regra da União solicitada não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto do litígio no processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil às questões que lhe são submetidas (Acórdão de 8 de maio de 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, n.º 34 e jurisprudência referida).

- 35 No caso em apreço, há que constatar que o presente processo não corresponde a nenhum dos casos em que o Tribunal de Justiça pode recusar responder a questões prejudiciais. O órgão jurisdicional de reenvio solicita ao Tribunal de Justiça a interpretação do artigo 5.º, n.º 5, da Diretiva 2008/104, disposição que, como resulta do quadro factual e jurídico apresentado por este órgão jurisdicional, é pertinente à luz do litígio no processo principal. Além disso, esta última precisa, como resulta dos n.ºs 26 a 29 do presente acórdão, as razões pelas quais considera essa interpretação necessária. Por conseguinte, há que concluir que a exposição, pelo referido órgão jurisdicional, tanto das circunstâncias de facto do litígio no processo principal como das questões de direito que este induz é suficiente para permitir ao Tribunal de Justiça dar uma resposta útil à questão submetida.
- 36 Importa igualmente recordar que resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que este é competente para decidir, a título prejudicial, sobre a interpretação das disposições do direito da União, independentemente da questão de saber se as mesmas têm, ou não, efeito direto entre as partes no litígio subjacente (Acórdão de 8 de maio de 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, n.º 35 e jurisprudência referida). Portanto, os argumentos que o Governo italiano retira da impossibilidade de aplicar diretamente as disposições da Diretiva 2008/104 a um litígio entre particulares não são pertinentes.
- 37 Nestas condições, o pedido de decisão prejudicial é admissível.

Quanto ao mérito

- 38 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 5.º, n.º 5, primeiro período, da Diretiva 2008/104 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que não limita o número de cedências sucessivas que um mesmo trabalhador temporário pode cumprir na mesma empresa utilizadora e não faz depender a legalidade do recurso ao trabalho temporário da invocação de razões de carácter técnico, de produção, de organização ou de substituição que justificam esse recurso.
- 39 A este respeito, importa recordar que a Diretiva 2008/104 foi adotada para completar o quadro regulamentar estabelecido pelas Diretivas 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao Acordo-Quadro relativo ao Trabalho a Tempo Parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO 1998, L 14, p. 9) e 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a Contratos de Trabalho a Termo (JO 1999, L 175, p. 43), com base no artigo 137.º, n.ºs 1 e 2, CE, que habilitava as instituições a adotar, por meio de diretivas, prescrições mínimas progressivamente aplicáveis nomeadamente às condições de trabalho.
- 40 Resulta dos considerandos 10 e 12 da Diretiva 2008/104 que, uma vez que a situação jurídica, o estatuto e as condições de trabalho dos trabalhadores temporários na União se caracterizam por uma grande diversidade, esta diretiva visa estabelecer um quadro de proteção para esses trabalhadores que se caracterize pela não discriminação, transparência e proporcionalidade, sem deixar de respeitar a diversidade dos mercados de trabalho e das relações laborais. Assim, em conformidade com o artigo 2.º da referida diretiva, esta tem como objetivo assegurar a proteção dos trabalhadores temporários e melhorar a qualidade do trabalho temporário, assegurando que o princípio da igualdade de tratamento é aplicável a esses trabalhadores, reconhecendo às empresas de trabalho temporário a qualidade de empregadores, tendo em conta a necessidade de estabelecer um quadro apropriado de utilização desse tipo de trabalho a fim de contribuir efetivamente para a criação de emprego e para o desenvolvimento de formas de trabalho flexíveis.
- 41 Para este efeito, a Diretiva 2008/104 prevê apenas, como decorre da sua base jurídica recordada no n.º 39 do presente acórdão e do seu artigo 9.º, a aprovação de requisitos mínimos que se destinam, por um lado, a assegurar o respeito do princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores

temporários, consagrado no artigo 5.º dessa diretiva, e, por outro, a reexaminar as proibições e as restrições aplicáveis ao trabalho temporário previstas pelos Estados-Membros a fim de manter apenas as que são justificadas por razões de interesse geral e que são respeitantes à proteção dos trabalhadores, como prevê o artigo 4.º da referida diretiva.

- 42 Ora, o artigo 5.º, n.º 5, primeiro período, da Diretiva 2008/104, que figura entre esses requisitos mínimos, prevê que os Estados-Membros tomem as medidas necessárias, nos termos da lei e/ou prática nacional, para evitar uma aplicação abusiva deste artigo e, especialmente, para evitar cedências sucessivas com o propósito de contornar o disposto nesta diretiva. Esta disposição não impõe, portanto, aos Estados-Membros que limitem o número de cedências sucessivas de um mesmo trabalhador à mesma empresa utilizadora ou que façam depender o recurso a esta forma de trabalho a termo da invocação de razões de caráter técnico, de produção, de organização ou de substituição. Além disso, nem a referida disposição nem, de resto, as outras disposições da referida diretiva preveem medidas específicas que os Estados-Membros devam adotar para esse efeito.
- 43 Esta conclusão é corroborada pelo artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104, que dispõe que, quando os Estados-Membros tiverem previsto, na sua legislação, proibições ou restrições ao recurso ao trabalho temporário, estas devem ser justificadas por razões de interesse geral respeitantes, nomeadamente, à proteção dos trabalhadores temporários, às 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.
- 44 Com efeito, decorre da jurisprudência do Tribunal de Justiça que esta disposição deve ser entendida no sentido de que delimita o âmbito em que se deve desenvolver a atividade regulamentar dos Estados-Membros em matéria de proibições ou restrições ao recurso ao trabalho temporário, e não no sentido de que impõe a adoção de uma determinada regulamentação na matéria, incluindo para prevenir abusos (v., neste sentido, Acórdão de 17 de março de 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, n.º 31).
- 45 Por último, contrariamente ao que sustenta JH nas suas observações escritas, o ensinamento que decorre do Acórdão de 25 de outubro de 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), que tem por objeto a interpretação do artigo 5.º do Acordo-Quadro relativo a Contratos de Trabalho a Termo, celebrado em 18 de março de 1999, que figura no anexo da Diretiva 1999/70, não é transponível para o presente processo. Com efeito, enquanto o artigo 5.º do referido acordo-quadro prevê obrigações específicas para evitar os abusos decorrentes da celebração de sucessivos contratos de trabalho a termo, não é esse o caso do artigo 5.º, n.º 5, primeiro período, da Diretiva 2008/104.
- 46 Resulta das considerações precedentes que não se pode deduzir do artigo 5.º, n.º 5, primeiro período, da Diretiva 2008/104 que esta disposição obriga os Estados-Membros a prever, nas respetivas regulamentações nacionais, a totalidade ou parte das medidas específicas visadas pela questão submetida.
- 47 Todavia, há que ter em conta o facto de o órgão jurisdicional de reenvio, no seu pedido de decisão prejudicial, conforme resulta do n.º 29 do presente acórdão, se questionar, de forma mais ampla, sobre a questão de saber se a legislação nacional em causa no processo principal pode ser considerada contrária à Diretiva 2008/104, mais especificamente ao artigo 5.º, n.º 5, primeiro período, desta diretiva, lido à luz do considerando 15 desta, na medida em que, ao não prever tais medidas, poderia permitir cedências sucessivas do mesmo trabalhador temporário à mesma empresa utilizadora, com o propósito de contornar o disposto nessa diretiva e, especialmente, a natureza provisória do trabalho temporário. O órgão jurisdicional de reenvio questiona-se sobre se esta não conformidade com o direito da União também deve ser deduzida, por um lado, do artigo 1.º, n.º 1, da referida diretiva, que pressupõe o caráter temporário da afetação do trabalhador à empresa utilizadora, e, por outro, do artigo 3.º, n.º 1, da mesma diretiva, cujas alíneas b) a e) definem os conceitos de «empresa de trabalho temporário», de «trabalhador temporário», de «utilizador» e de «[p]eríodo de cedência» em termos que deixam entender que esse tipo de relação de trabalho tem, essencialmente, caráter temporário.

- 48 Assim, o órgão jurisdicional de reenvio suscita igualmente a questão de saber se, com a adoção da Diretiva 2008/104, o objetivo prosseguido pelo legislador da União, como resulta nomeadamente do artigo 5.º, n.º 5, primeiro período, deste, não se destina a impor aos Estados-Membros que preservem a natureza provisória do trabalho temporário, proibindo as renovações ilimitadas de cedências que englobem, na realidade, necessidades permanentes de pessoal da empresa utilizadora em causa e contornando assim as disposições desta diretiva.
- 49 Ora, nada impede o Tribunal de Justiça, em conformidade com jurisprudência constante, de dar uma resposta útil ao órgão jurisdicional de reenvio, fornecendo-lhe os elementos de interpretação próprios do direito da União que lhe permitirão decidir sobre a compatibilidade do direito interno com o direito da União (Acórdão de 16 de fevereiro de 2012, Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, n.º 28 e jurisprudência referida, e Despacho de 16 de janeiro de 2014, Baradics e o., C-430/13, EU:C:2014:32, n.º 31).
- 50 Para este efeito, há que precisar, em primeiro lugar, que o considerando 11 da Diretiva 2008/104 indica que esta pretende responder não só às necessidades de flexibilidade das empresas mas também à necessidade de os trabalhadores conciliarem a vida privada e profissional e contribui, deste modo, para a criação de empregos, bem como para a participação e inserção no mercado de trabalho. Esta diretiva visa, portanto, conciliar o objetivo de flexibilidade prosseguido pelas empresas e o objetivo de segurança que responde à proteção dos trabalhadores.
- 51 Este duplo objetivo responde, assim, à vontade de o legislador da União aproximar as condições do trabalho temporário às relações de trabalho «normais», tanto mais que, no considerando 15 da Diretiva 2008/104, o referido legislador precisou expressamente que as relações de trabalho assumem geralmente a forma de contratos de duração indeterminada. Esta diretiva visa, portanto, igualmente encorajar o acesso dos trabalhadores temporários a funções de caráter permanente na empresa utilizadora, objetivo este que se reflete, nomeadamente, no seu artigo 6.º, n.ºs 1 e 2.
- 52 O princípio da igualdade de tratamento, conforme previsto no artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104, inscreve-se nesse mesmo objetivo. Com efeito, nos termos desta disposição, as condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários devem, enquanto durar a respetiva cedência ao utilizador, pelo menos, corresponder às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados diretamente pelo utilizador para ocuparem a mesma função.
- 53 Em segundo lugar, o conceito de «[c]ondições fundamentais de trabalho e emprego», que determina o alcance do princípio da igualdade de tratamento a aplicar aos trabalhadores temporários, é definido no artigo 3.º, n.º 1, alínea f), da Diretiva 2008/104, e refere-se à duração do trabalho, às horas suplementares, aos períodos de pausa e de descanso, ao trabalho noturno, às férias e feriados, bem como à remuneração.
- 54 Todavia, como salientou a advogada-geral no n.º 44 das suas conclusões, resulta do considerando 1 desta diretiva que esta última visa assegurar o pleno respeito do artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que, em conformidade com o seu n.º 1, consagra, de maneira geral, o direito de todos os trabalhadores a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas. As Anotações relativas à Carta dos Direitos Fundamentais (JO 2007, C 303, p. 17) indicam, a este respeito, que a expressão «condições de trabalho» deve ser entendida na aceção do artigo 156.º TFUE. Todavia, esta última disposição apenas visa, sem as definir mais adiante, as «condições de trabalho» como um dos domínios da política social da União em que a Comissão pode intervir para incentivar a cooperação entre os Estados-Membros e facilitar a coordenação das suas ações. À luz do objetivo de proteção dos direitos do trabalhador temporário prosseguido pela Diretiva 2008/104, esta falta de precisão milita a favor de uma interpretação lata do conceito de «condições de trabalho».

- 55 Em terceiro lugar, neste mesmo sentido, o artigo 5.º, n.º 5, primeiro período, da Diretiva 2008/104 impõe aos Estados-Membros duas obrigações distintas, a saber, tomar as medidas necessárias para evitar, por um lado, a aplicação abusiva das derrogações ao princípio da igualdade de tratamento autorizadas pelo próprio artigo 5.º e, por outro, cedências sucessivas com o propósito de contornar o disposto na Diretiva 2008/104 no seu conjunto.
- 56 A este respeito, há que constatar que, como salientou a advogada-geral no n.º 46 das suas conclusões, os termos «e, em especial», utilizados no artigo 5.º, n.º 5, primeiro período, desta diretiva para estabelecer a ligação entre estas duas obrigações, não podem ser interpretados, contrariamente ao que sustenta a Comissão nas suas observações escritas, no sentido de que a segunda obrigação se encontra automática e totalmente subordinada à primeira, pelo que a referida disposição se aplica exclusivamente a uma aplicação abusiva das derrogações autorizadas ao princípio da igualdade de tratamento, cujo alcance concreto para a aplicação da referida diretiva é precisado no artigo 5.º, n.ºs 1 a 4, desta.
- 57 As duas obrigações a cargo dos Estados-Membros têm dois alcances bem distintos. A primeira impõe-lhes que tomem as medidas necessárias unicamente para evitar uma aplicação abusiva das derrogações autorizadas nos termos do artigo 5.º, n.ºs 2 a 4, da Diretiva 2008/104. Em contrapartida, a segunda obrigação é enunciada mais amplamente e visa que esses mesmos Estados tomem as medidas necessárias para evitar, especialmente, cedências sucessivas com o propósito de contornar o disposto na presente diretiva no seu conjunto.
- 58 A interpretação restrita do artigo 5.º, n.º 5, primeiro período, da Diretiva 2008/104 sustentada pela Comissão vai contra não só a própria redação desta disposição, que prevê expressamente duas obrigações a cargo dos Estados-Membros, sendo que a segunda obrigação visa a Diretiva 2008/104 de forma geral, mas também a finalidade explícita desta diretiva, que consiste em proteger os trabalhadores temporários e melhorar as condições do trabalho temporário.
- 59 Daqui resulta que a obrigação que o artigo 5.º, n.º 5, primeiro período, da Diretiva 2008/104 impõe aos Estados-Membros, que consiste em que estes tomem as medidas necessárias para evitar cedências sucessivas com o propósito de contornar o disposto nesta diretiva, deve, atendendo à sua sistemática e à sua finalidade, ser entendida no sentido de que abrange todas as disposições da referida diretiva.
- 60 Em quarto lugar, há que observar que a Diretiva 2008/104 visa igualmente que os Estados-Membros assegurem que o trabalho temporário com a mesma empresa utilizadora não se torne numa situação permanente para um trabalhador temporário.
- 61 A este respeito, importa recordar que o artigo 3.º, n.º 1, alíneas b) a e), desta diretiva define os conceitos de «empresa de trabalho temporário», de «trabalhador temporário», de «utilizador» e de «[p]eríodo de cedência» e que resulta destas definições que a relação de trabalho com uma empresa utilizadora tem, por natureza, caráter temporário.
- 62 Além disso, embora seja certo que a referida diretiva visa relações de trabalho temporárias, transitórias ou limitadas no tempo, e não relações de trabalho permanentes, esta diretiva precisa, no seu considerando 15, bem como no seu artigo 6.º, n.ºs 1 e 2, que, geralmente, as relações de trabalho, isto é, as relações de trabalho permanentes, assumem a forma de «contratos de duração indeterminada», e que os trabalhadores temporários devem ser informados dos lugares vagos no utilizador para terem as mesmas oportunidades de acesso a funções de caráter permanente que as dos outros trabalhadores do mesmo utilizador.
- 63 Por último, há que observar que o artigo 5.º, n.º 5, primeiro período, da Diretiva 2008/104 obriga os Estados-Membros, em termos claros, precisos e incondicionais, a tomar as medidas necessárias para impedir os abusos que consistem em fazer suceder períodos de cedência com o propósito de

contornar o disposto nesta diretiva. Daqui resulta que esta disposição deve ser interpretada no sentido de que se opõe a que um Estado-Membro não tome nenhuma medida para preservar a natureza provisória do trabalho temporário.

- 64 A este respeito, resulta de jurisprudência constante do Tribunal de Justiça que a obrigação, decorrente de uma diretiva, que incumbe aos Estados-Membros alcançarem o resultado nela previsto e o dever, por força do artigo 4.º, n.º 3, TUE e do artigo 288.º TFUE, de tomarem todas as medidas gerais ou especiais adequadas para assegurar o cumprimento dessa obrigação se impõem a todas as autoridades dos Estados-Membros, incluindo, no âmbito das suas competências, às autoridades judiciais (v., nomeadamente, Acórdão de 19 de setembro de 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, n.º 59 e jurisprudência referida).
- 65 Tendo em vista executar esta obrigação, o princípio da interpretação conforme exige que as autoridades nacionais façam tudo o que for da sua competência, tomando em consideração todo o direito interno e aplicando os métodos de interpretação por este reconhecidos, a fim de garantir a plena eficácia do direito da União e de alcançar uma solução conforme com o objetivo por ele prosseguido (Acórdão de 19 de setembro de 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, n.º 60 e jurisprudência referida).
- 66 Todavia, este princípio da interpretação conforme do direito nacional está sujeito a certos limites. Assim, a obrigação que incumbe ao juiz nacional de se basear no conteúdo do direito da União quando procede à interpretação e à aplicação das regras pertinentes do direito interno é limitada pelos princípios gerais do direito e não pode servir de fundamento para uma interpretação *contra legem* do direito nacional (Acórdão de 19 de setembro de 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, n.º 61 e jurisprudência referida).
- 67 No caso em apreço, é à luz das considerações precedentes que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio fiscalizar a qualificação jurídica da relação de trabalho em causa no processo principal, à luz tanto da própria Diretiva 2008/104 como do direito nacional que a transpõe para a ordem jurídica italiana, a fim de verificar se, como alega JH, se trata de uma relação de trabalho por tempo indeterminado à qual foi artificialmente atribuída a forma de contratos de trabalho temporário sucessivos com vista a contornar os objetivos da Diretiva 2008/104, especialmente a natureza provisória do contrato de trabalho temporário.
- 68 Com vista a esta apreciação, o órgão jurisdicional de reenvio poderá ter em conta as seguintes considerações.
- 69 Se as cedências sucessivas do mesmo trabalhador temporário à mesma empresa utilizadora conduzirem a uma duração de atividade para essa empresa que é mais longa do que o que pode ser razoavelmente qualificado de «temporário», tal poderá constituir o indício de uma aplicação abusiva das cedências sucessivas, na aceção do artigo 5.º, n.º 5, primeiro período, da Diretiva 2008/104.
- 70 Do mesmo modo, cedências sucessivas do mesmo trabalhador temporário à mesma empresa utilizadora, como referiu a advogada-geral no n.º 57 das suas conclusões, contornam a própria essência das disposições da Diretiva 2008/104 e constituem uma utilização inadequada desta forma de relação de trabalho, na medida em que prejudicam o equilíbrio realizado por esta diretiva entre a flexibilidade dos empregadores e a segurança dos trabalhadores, em prejuízo desta última.
- 71 Por último, quando, num caso concreto, não seja dada nenhuma explicação objetiva ao facto de a empresa utilizadora em causa recorrer a uma sucessão de contratos de trabalho temporário sucessivos, incumbe ao órgão jurisdicional nacional averiguar, no contexto do quadro regulamentar nacional e atendendo às circunstâncias de cada caso, se uma das disposições da Diretiva 2008/104 está a ser contornada, e isto, por maioria de razão, quando é o mesmo trabalhador temporário que é afetado à empresa utilizadora pelas séries de contratos em questão.

- 72 Resulta de todas as considerações precedentes que o artigo 5.º, n.º 5, primeiro período, da Diretiva 2008/104 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que não limita o número de cedências sucessivas que um mesmo trabalhador temporário pode cumprir na mesma empresa utilizadora e que não faz depender a legalidade do recurso ao trabalho temporário da invocação de razões de carácter técnico, de produção, de organização ou de substituição que justificam esse recurso. Em contrapartida, esta disposição deve ser interpretada no sentido de que se opõe a que um Estado-Membro não tome nenhuma medida para preservar a natureza provisória do trabalho temporário, bem como a uma regulamentação nacional que não prevê nenhuma medida para evitar cedências sucessivas de um mesmo trabalhador temporário à mesma empresa utilizadora com o propósito de contornar as disposições da Diretiva 2008/104 no seu conjunto.

Quanto às despesas

- 73 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Segunda Secção) declara:

O artigo 5.º, n.º 5, primeiro período, da Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que não limita o número de cedências sucessivas que um mesmo trabalhador temporário pode cumprir na mesma empresa utilizadora e que não faz depender a legalidade do recurso ao trabalho temporário da invocação de razões de carácter técnico, de produção, de organização ou de substituição que justificam esse recurso. Em contrapartida, esta disposição deve ser interpretada no sentido de que se opõe a que um Estado-Membro não tome nenhuma medida para preservar a natureza provisória do trabalho temporário, bem como a uma regulamentação nacional que não prevê nenhuma medida para evitar cedências sucessivas de um mesmo trabalhador temporário à mesma empresa utilizadora com o propósito de contornar as disposições da Diretiva 2008/104 no seu conjunto.

Assinaturas