

**Processo C-311/21****Resumo do pedido de decisão prejudicial em aplicação do artigo 98.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça****Data de entrada:**

18 de maio de 2021

**Órgão jurisdicional de reenvio:**

Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho, Alemanha)

**Data da decisão de reenvio:**

16 de dezembro de 2020

**Demandante, recorrente em primeira instância e recorrente em recurso de *Revision*:**

CM

**Demandada, recorrida em primeira instância e recorrida em recurso de *Revision*:**

TimePartner Personalmanagement GmbH

**Objeto do processo principal**

Trabalho por intermédio de empresas de trabalho temporário, convenções coletivas, princípio da igualdade de tratamento

**Objeto e fundamento jurídico do pedido de decisão prejudicial**

Interpretação de direito da União, artigo 267.º TFUE

**Questões prejudiciais**

1. Como deve ser definido o conceito de «proteção geral dos trabalhadores temporários» que figura no artigo 5.º, n.º 3, da Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário; mais concretamente, esse conceito vai além da proteção

obrigatória exigida pelo direito nacional e pelo direito da União para a proteção de todos os trabalhadores?

2. Que pressupostos e critérios têm de estar preenchidos para que se possa considerar que as disposições relativas às condições de trabalho e de emprego, aplicáveis aos trabalhadores temporários, que figuram numa convenção coletiva e que derrogam o princípio da igualdade de tratamento consagrado no artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104/CE, respeitam a proteção geral dos trabalhadores temporários?

a) O exame do respeito pela proteção geral tem por objeto — em abstrato — as condições de trabalho acordadas numa convenção coletiva aplicáveis aos trabalhadores temporários abrangidos por essa convenção ou é exigido um exame comparativo e valorativo entre as condições de trabalho acordadas nessa convenção e as condições que vigoram na empresa à qual o trabalhador temporário é cedido (utilizador)?

b) Se existir, em matéria de remuneração, uma derrogação ao princípio da igualdade de tratamento, o respeito pela proteção geral, previsto no artigo 5.º, n.º 3, da Diretiva 2008/104/CE, exige que haja uma relação de trabalho permanente entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário?

3. Devem as condições e os critérios relativos ao respeito pela proteção geral dos trabalhadores temporários na aceção do artigo 5.º, n.º 3, da Diretiva 2008/104/CE ser impostos pelo legislador nacional aos parceiros sociais no caso de estes poderem celebrar convenções coletivas que contenham disposições derogatórias do princípio da igualdade de tratamento no que diz respeito às condições de trabalho e de emprego dos trabalhadores cedidos por empresas de trabalho temporário; e o sistema nacional de negociação coletiva prevê requisitos que criem a expectativa de um equilíbrio adequado de interesses entre as partes na convenção (a designada presunção de conformidade das convenções coletivas)?

4. Em caso de resposta afirmativa à terceira questão:

a) O respeito pela proteção geral dos trabalhadores temporários, na aceção do artigo 5.º, n.º 3, da Diretiva 2008/104/CE, é assegurado através de disposições legais como as da versão atual da Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (lei sobre o regime da cedência de trabalhadores), que vigora desde 1 de abril de 2017, e que preveem um salário mínimo para trabalhadores temporários, uma duração máxima para a cedência ao mesmo utilizador, um limite temporal para a derrogação, em matéria de remuneração, ao princípio da igualdade de tratamento, a invalidade de uma disposição de uma convenção, que derogue o princípio da igualdade de tratamento aos trabalhadores temporários que, nos seis meses imediatamente anteriores à cedência ao utilizador, tenham deixado de trabalhar para este ou para um empregador que forme um grupo com esse mesmo utilizador, na aceção do § 18 da Aktiengesetz (lei das sociedades anónimas), assim como a obrigação do utilizador de conceder ao trabalhador temporário, nas mesmas condições que se

aplicam aos trabalhadores permanentes, acesso às infraestruturas e equipamentos coletivos do utilizador (nomeadamente infraestruturas de acolhimento de crianças, cantinas e serviços de transporte)?

b) Em caso de resposta afirmativa:

O mesmo é igualmente válido quando, nas disposições legais correspondentes, como a lei sobre o regime da cedência de trabalhadores, na versão em vigor até 31 de março de 2017, não esteja previsto um limite temporal para a derrogação, em matéria de remuneração, ao princípio da igualdade de tratamento e não se concretize em termos de tempo a exigência de que a cedência seja meramente «temporária»?

5. Em caso de resposta negativa à terceira questão:

No caso de disposições que derroguem ao princípio da igualdade de tratamento no que respeita às condições de trabalho e de emprego na aceção do artigo 5.º, n.º 3, da Diretiva 2008/104/CE, dos trabalhadores temporários cedidos ao abrigo de convenção coletiva, podem os órgãos jurisdicionais nacionais examinar essas convenções coletivas sem nenhuma restrição a fim de saber se a derrogação respeitou a proteção geral dos trabalhadores temporários, ou o artigo 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais e/ou a referência que figura no considerando 19 da Diretiva 2008/104/CE à «autonomia dos parceiros sociais» exige que seja concedida aos outorgantes da convenção coletiva uma margem de apreciação, no que toca ao respeito pela proteção geral dos trabalhadores temporários, que só pode ser objeto de fiscalização judicial em termos limitados? Em caso de resposta afirmativa à segunda alternativa, qual o alcance dessa margem de apreciação?

### **Disposições de direito da União invocadas**

Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário, em especial artigo 5.º

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, em especial artigo 28.º

### **Disposições de direito nacional invocadas**

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Lei Fundamental da República Federal da Alemanha), em especial artigo 9.º

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Lei sobre o regime da cedência de trabalhadores, a seguir «AÜG»), em especial §§ 3a, 8, 9 e 10, na versão em vigor até 31 de março de 2017, e § 8, na versão em vigor desde 1 de abril de 2017

Tarifvertragsgesetz (Lei relativa às convenções coletivas, a seguir «TVG»), em especial §§ 3, 4 e 4a

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Lei da regulamentação de um salário mínimo geral, a seguir «Mindestlohngesetz»), em especial § 1

### **Apresentação sucinta dos factos e do processo principal**

- 1 O litígio entre as partes tem por objeto uma remuneração adicional, com base na igualdade dos trabalhadores temporários em matéria de remuneração («equal pay»), relativa aos meses de janeiro a abril de 2017. Durante o período em causa, a recorrente trabalhou, ao abrigo de um contrato de trabalho a termo, para a recorrida, cuja atividade profissional é a cedência de trabalhadores temporários. A recorrente foi cedida a uma empresa de comércio a retalho, tendo ultimamente recebido uma remuneração horária bruta de 9,23 euros. A recorrente é membro do Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (sindicato unitário do setor dos serviços, a seguir «ver.di»); por sua vez, a demandada é associada da Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (associação profissional das empresas de trabalho temporário alemãs, a seguir «iGZ e. V.»). A iGZ e. V. celebrou com vários sindicatos do Deutschen Gewerkschaftsbundes (Federação de sindicatos alemães, a seguir «DGB»), entre eles, o ver.di, vários acordos globais, acordos-quadro em matéria de remuneração e convenções coletivas em matéria de remuneração que preveem uma derrogação do princípio da igualdade, como consagrado nos §§ 8, n.º 1, e 10, n.º 4, primeira frase, da anterior versão da AÜG, em particular uma retribuição inferior à que recebem os trabalhadores permanentes da empresa utilizadora. O Arbeitsgericht (Tribunal do Trabalho) julgou a ação improcedente. O Landesarbeitsgericht (Tribunal Superior do Trabalho) negou provimento ao recurso de interposto pela recorrente. Através do presente recurso de *Revision*, a recorrente mantém a sua pretensão, ao passo que a recorrida no recurso de *Revision* pede que seja negado provimento ao recurso de *Revision*.

### **Argumentos essenciais das partes no processo principal**

- 2 A recorrente, na sua ação, pediu que a recorrida fosse condenada a pagar-lhe 1 296,72 euros que correspondem à diferença entre a retribuição que recebeu e aquela que foi paga a trabalhadores permanentes da empresa utilizadora. A recorrente entende que a liberalização mediante convenção coletiva, permitida pela AÜG, e as convenções coletivas aplicáveis à relação laboral em causa, não são compatíveis com o artigo 5.º da Diretiva 2008/104. Os trabalhadores permanentes da empresa utilizadora, que se encontravam em situação comparável, foram remunerados de acordo com a convenção coletiva em matéria de remuneração aplicável aos profissionais do comércio a retalho e receberam uma remuneração horária bruta de 13,64 euros durante o período controvertido. A recorrida pediu que a ação fosse julgada improcedente argumentando que, pelo facto de ambas estarem vinculadas à convenção coletiva, cabia-lhe pagar apenas a remuneração convencional prevista para os trabalhadores temporários.

### **Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial**

- 3 Em princípio, a AÜG obriga a empresa de trabalho temporário a pagar aos trabalhadores temporários a mesma remuneração que o utilizador paga a trabalhadores permanentes e que se encontrem em situação comparável. A AÜG permite, mediante convenção coletiva, uma derrogação deste imperativo de igualdade, desde que a remuneração não seja inferior à remuneração horária mínima estabelecida por regulamento, nos termos do § 3a, n.º 2, da AÜG - v. § 8, n.º 2, primeira frase, da AÜG e § 9, n.º 2, segundo período, da versão anterior da AÜG. Por conseguinte, a empresa de trabalho temporário tem de pagar aos trabalhadores temporários apenas a remuneração prevista na convenção coletiva - v. § 8, n.º 2, segunda frase, da AÜG e § 10, n.º 4, segunda frase, da versão anterior da AÜG. Só se esta remuneração for inferior à remuneração mínima estabelecida em regulamento, nos termos do § 3a, n.º 2, da AÜG, é que a empresa de trabalho temporário tem de pagar ao trabalhador temporário, por cada hora de trabalho, o valor horário que é pago na empresa do utilizador a um trabalhador permanente do utilizador que se encontre em situação comparável - v. § 8, n.º 2, quarta frase, da AÜG e § 10, n.º 4, terceira frase, da versão anterior da AÜG.
- 4 Partindo destas considerações e com base no princípio de «equal pay», a recorrente não teria direito a retribuição adicional pelo período de tempo em que esteve cedida à utilizadora. O seu pedido seria improcedente e dever-se-ia negar provimento ao recurso de *Revision*. Segundo o direito da negociação coletiva alemão, tanto a recorrente como a recorrida, por força das respetivas adesões às associações outorgantes das convenções coletivas, encontram-se direta e imperativamente vinculadas às convenções aplicáveis ao setor do trabalho temporário - v. §§ 3, n.º 1, e 4, n.º 1, da TVG. Estas convenções coletivas, cujo conteúdo derroga o princípio da igualdade, produzem efeitos em relação aos trabalhadores, pelo menos na medida em que foram celebradas pelo ver.di em representação destes.
- 5 As partes nas convenções coletivas do setor do trabalho temporário e aplicáveis à relação laboral ora em causa, mais concretamente a iGZ e. V. e os sindicatos federados na DGB, incluindo o ver.di, têm capacidade para a celebração de convenções coletivas. A iGZ e. V. e o ver.di dispõem especificamente de competência para outorgar convenções coletivas no setor do trabalho temporário. No presente litígio, basta que as convenções coletivas celebradas entre a iGZ e. V. e o ver.di que regulam a relação de trabalho temporário entre as partes sejam válidas, uma vez que o ver.di tem competência para a celebração de convenções coletivas relativas à cedência temporária de trabalhadores a título lucrativo.
- 6 As convenções coletivas que derroguem o princípio da igualdade não preveem remunerações inferiores às remunerações mínimas estabelecidas em regulamento, nos termos do § 3a, n.º 2, da AÜG - v. § 8, n.º 2, primeira frase, da AÜG e § 9, n.º 2, segundo período, da versão anterior da AÜG. No período controvertido, essas remunerações não existiam. O segundo regulamento relativo ao salário

mínimo na cedência de trabalhadores, que foi revogado com efeitos a 31 de dezembro de 2016, previa ultimamente uma remuneração mínima bruta de 9,00 euros. O terceiro regulamento relativo ao salário mínimo na cedência de trabalhadores, que entrou em vigor em 1 de junho de 2017, passou a prever, com efeitos a partir dessa data, uma remuneração mínima bruta de 9,23 euros. A convenção coletiva em matéria de remuneração no trabalho temporário, na versão em vigor em 30 de novembro de 2016, que se aplica à relação de trabalho temporário e ao período de tempo ora em causa, não ficava aquém de ambos os referidos limiares mínimos.

- 7 Se, como a recorrente alega, a regulamentação nacional que admite a derrogação, por convenção coletiva, do princípio da igualdade não for compatível com direito da União, a recorrente, com referência ao período durante o qual se encontrou cedida do utilizador, pode efetivamente – no pressuposto de que um eventual direito relativo aos meses de janeiro e fevereiro de 2017 não caducou ao abrigo do regime de caducidades consagrado no direito da negociação coletiva – ter direito a uma retribuição complementar, ao abrigo do princípio de «equal pay», de modo que o seu pedido pode ser pelo menos parcialmente procedente, caso em que haverá que conceder provimento ao recurso.
- 8 Se uma derrogação do princípio da igualdade não for válida, a recorrida tem de conceder à recorrente, com referência ao período da cedência ao utilizador, a mesma remuneração que recebeu um trabalhador permanente do utilizador e que se encontrasse em situação comparável. Segundo a interpretação feita a nível nacional, o direito do trabalhador temporário a remuneração igual constitui um direito remuneratório legal, que corrige a estipulação contratual em matéria de remuneração e que nasce com a cedência e perdura pelo tempo da mesma.
- 9 Quanto à quantificação do direito a remuneração igual alegou a recorrente que os trabalhadores contratados diretamente e que exerciam a mesma atividade auferiram durante o período de tempo em causa uma remuneração horária bruta de 13,64 euros. Assim, caso venha a constatar-se que a recorrida não podia derrogar o princípio da igualdade, é obrigada, por força do § 8, n.º 1, primeira frase, da AÜG e do § 10, n.º 4, primeira e quarta frases, da versão anterior da AÜG, a pagar agora à recorrente a diferença relativamente às horas de trabalho que esta prestou ao utilizador.
- 10 Caso venha a constatar-se que a recorrida não podia derrogar o princípio da igualdade, o processo terá de baixar e ter-se-á de produzir prova. Contudo, esta produção de prova teria apenas por objeto o montante da retribuição complementar. Para se determinar se o direito invocado tem ou não fundamento basta apenas conhecer as respostas do Tribunal de Justiça às questões ora submetidas, em especial no que concerne à interpretação do artigo 5.º, n.º 3, da Diretiva 2008/104. Assim, as questões em causa relevam para a boa decisão da causa.

## **Esclarecimentos acerca das questões prejudiciais**

### **Quanto à primeira questão prejudicial**

- 11 O artigo 5.º, n.º 3, da Diretiva 2008/104, ao qual o legislador nacional recorreu para, por força de convenções coletivas, derrogar o princípio da igualdade, permite aos parceiros sociais a celebração de convenções coletivas que, «assegurando embora a proteção geral dos trabalhadores temporários», estabeleçam condições fundamentais de trabalho e emprego desses trabalhadores distintas das referidas no artigo 5.º, n.º 1, da referida diretiva. As condições fundamentais de trabalho e emprego são definidas no artigo 3.º, n.º 1, alínea f), da Diretiva 2008/104. Não se extrai da diretiva quais são os pressupostos que têm de estar preenchidos para que se considere suficiente a proteção geral dos trabalhadores temporários no que respeita às condições de trabalho e de emprego. Neste contexto, coloca-se em particular a questão de saber se a expressão «proteção geral dos trabalhadores temporários» deve ser equiparada à proteção que o direito nacional e o direito da União conferem genericamente a todos os trabalhadores, independentemente de estes serem trabalhadores permanentes ou de serem trabalhadores temporários (por exemplo, proteção contra despedimento, proteção da maternidade, salário mínimo, continuação do pagamento de salários em certos casos, proteção do horário de trabalho, requisitos especiais para contratos a termo, proteção das pessoas com deficiência grave, etc.), ou se a diretiva, ao referir-se à «proteção geral dos trabalhadores temporários», pretende estabelecer um outro patamar com outro alcance, tendo por exemplo em vista a consagração de um nível especial de proteção para trabalhadores temporários.

### **Quanto à segunda questão prejudicial**

- 12 Caso os parceiros sociais celebrem convenções coletivas que, no que respeita às condições fundamentais de trabalho e de emprego dos trabalhadores temporários, contenham disposições que derrogam o princípio da igualdade de tratamento, na aceção do artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104, importa esclarecer quais os pressupostos e critérios que têm de estar preenchidos para que se possa considerar que as referidas disposições foram adotadas com respeito pela proteção geral dos trabalhadores temporários.
- 13 Isto suscita, por um lado, a questão do critério aplicável: deve apenas atender-se às condições de trabalho convencionadas aplicáveis aos trabalhadores temporários e determinar se estas conferem algum tipo de proteção geral dos trabalhadores temporários? Ou devem ser incluídas as condições de trabalho (essenciais) aplicadas na empresa utilizadora aos trabalhadores permanentes, ou seja, aos trabalhadores contratados diretamente pela empresa utilizadora para o mesmo posto de trabalho num exame valorativo para se apreciar se a derrogação do princípio da igualdade de tratamento, mediante convenção coletiva, respeitou a proteção geral dos trabalhadores temporários?

- 14 No considerando 15 da Diretiva 2008/104 é referido que as relações de trabalho assumem geralmente a forma de contratos de duração indeterminada e que estes conferem «especial proteção». Desta forma, coloca-se a questão de saber se o respeito pela proteção geral dos trabalhadores temporários, exigido pelo artigo 5.º, n.º 3, da Diretiva 2008/104/CE, exige igualmente – em termos semelhantes ao previsto no artigo 5.º, n.º 2, da diretiva – que a derrogação do princípio da igualdade de tratamento em matéria de remuneração só seja possível se existir uma relação laboral de duração indeterminada entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário, ou se essa derrogação também é possível no caso de relações laborais a termo. Pode eventualmente militar a favor desta segunda alternativa a circunstância de o artigo 5.º, n.º 3, da Diretiva 2008/104, diferentemente do que sucede com o n.º 2, não conter nenhuma forma de referência de natureza restritiva a relações de trabalho de duração indeterminada, prevendo apenas, como requisito adicional, a necessidade de respeito pela proteção geral dos trabalhadores temporários.

#### **Quanto à terceira questão prejudicial**

- 15 No caso da AÜG, o legislador alemão fez uso da possibilidade concedida pelo artigo 5.º, n.º 3, da Diretiva 2008/104 para derrogar o princípio da igualdade de tratamento. Porém, não se infere da diretiva – nem mesmo tendo em conta o seu considerando 19, segundo o qual a autonomia dos parceiros sociais não deve ser afetada – se, neste caso, o legislador nacional deve impor aos parceiros sociais os pressupostos e critérios do respeito pela proteção geral dos trabalhadores temporários quando derroguem o princípio da igualdade de tratamento ou se compete aos parceiros sociais, quando da celebração de convenções coletivas no setor do trabalho temporário, assegurar que é respeitada a proteção geral dos trabalhadores temporários.
- 16 Milita a favor deste último entendimento o considerando 19 da Diretiva 2008/104, segundo o qual a diretiva não afeta a autonomia dos parceiros sociais nem deverá afetar as relações entre eles, nomeadamente o direito de negociar e celebrar convenções coletivas de acordo com as legislações e práticas nacionais, no respeito pelo primado do direito comunitário vigente. Acresce que este direito é protegido pelo artigo 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais. Este entendimento seria conforme com o direito constitucional e de negociação coletiva alemão. Segundo este, as partes nas convenções coletivas, enquanto titulares autónomos de direitos fundamentais e devido à autonomia de negociação, protegida pelo artigo 9.º, n.º 3, da Lei fundamental, gozam de ampla margem para definir a configuração das suas regras. Além disso, beneficiam de uma prerrogativa de valoração no que respeita à apreciação das circunstâncias reais, dos interesses em causa e das consequências da regulamentação. Acresce ainda que dispõem de margem de apreciação no que respeita à configuração substantiva do regime. De acordo com o direito do trabalho alemão, as convenções coletivas gozam, em princípio, da presunção de conformidade.



- 17 O Bundesarbeitsgericht impõe elevadas exigências quanto à capacidade das associações de trabalhadores para a negociação de convenções coletivas e impediu que se produzissem eventuais abusos da derrogação do princípio da igualdade, que pudessem resultar da celebração de convenções coletivas com associações de trabalhadores próximas dos empregadores. Desta forma, na prática, atualmente são quase só os sindicatos que fazem parte do Deutschen Gewerkschaftsbund que são considerados partes na negociação de convenções coletivas do setor do trabalho temporário. A sua capacidade para se impor também não é prejudicada pelo grau reduzido de filiação dos trabalhadores temporários, sendo, pelo contrário, as empresas de trabalho temporário que dependem praticamente desses sindicatos para derrogar o princípio da igualdade.

#### **Quanto à quarta questão prejudicial**

- 18 Se o Tribunal de Justiça responder afirmativamente à terceira questão, coloca-se ainda a questão de saber se o legislador alemão garantiu suficientemente o respeito pela proteção geral dos trabalhadores temporários, ao consagrar na AÜG, na versão em vigor desde 1 de abril de 2017, que limitam, através de convenções coletivas, a derrogação, do princípio da igualdade de tratamento. Na versão atual da AÜG, o § 1, n.º 1, alínea b) (duração máxima de dezoito meses para cedência a um mesmo utilizador), o § 8, n.º 2, primeira frase (salário mínimo com base em regulamento sobre remunerações horárias mínimas), o § 8, n.º 3 (exclusão do tratamento menos favorável dos trabalhadores temporários que, nos últimos seis meses anteriores à cedência ao utilizador, tenham cessado uma relação laboral com um utilizador ou com um empregador que forme um grupo com esse mesmo utilizador – a chamada denominada «cláusula da porta giratória»), o § 8, n.º 4 (limite temporal à derrogação, em matéria de remuneração, do princípio da igualdade), e o § 13 b (acesso às infraestruturas e equipamentos coletivos do utilizador) consagram as limitações legais, descritas na questão 4 a), à desigualdade de tratamento entre trabalhadores temporários e trabalhadores permanentes. Desta forma – presume-se frequentemente na doutrina que a proteção geral dos trabalhadores temporários está suficientemente salvaguardada, uma vez que, nos termos do § 1, n.ºs 1 e 3, da Mindestlohngesetz, têm direito ao salário mínimo legal, se este for mais elevado do que as remunerações horárias mínimas estabelecidas ao abrigo da AÜG. A alínea b) da questão 4 refere-se à versão da AÜG que vigorou até 31 de março de 2017, a qual não previa um limite temporal para a derrogação, em matéria de remuneração, do princípio da igualdade de tratamento, nem concretizava em termos temporais a exigência de a cedência ser meramente «temporária».

#### **Quanto à quinta questão prejudicial**

- 19 Se o Tribunal de Justiça responder negativamente à terceira questão prejudicial e, portanto, competir (exclusivamente) aos parceiros sociais, quando da celebração de convenções coletivas que derroguem o princípio da igualdade de tratamento,

assegurar a proteção geral dos trabalhadores temporários, na aceção do artigo 5.º, n.º 3, da Diretiva 2008/104, importa esclarecer em que medida os órgãos jurisdicionais nacionais podem apreciar se as convenções coletivas respeitam suficientemente a proteção geral dos trabalhadores temporários. Por força da presunção de conformidade de que gozam as convenções coletivas, o direito nacional confere às partes nessas convenções coletivas uma ampla margem de apreciação e de discricionariedade relativamente à configuração substantiva da regulamentação em causa, que só em parte pode ser objeto de fiscalização judicial. Concretamente, as partes nas convenções coletivas não são obrigadas a optar pela solução mais adequada, razoável ou justa.

- 20 Da perspetiva do direito da União, a referência à «autonomia dos parceiros sociais», no considerando 19 da Diretiva 2008/104, e a liberdade de negociação coletiva, garantida pelo artigo 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais, parecem militar a favor de uma significativa margem de apreciação dos parceiros sociais nacionais, sobretudo porque o respetivo direito de definirem as condições de trabalho e de emprego dos trabalhadores temporários, segundo o considerando 16 da Diretiva 2008/104, destina-se a permitir enfrentar de forma flexível a diversidade dos mercados de trabalho e das relações laborais. Tendo em conta os referidos considerandos 16 e 19 da Diretiva 2008/104, bem como o artigo 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais, a doutrina inclina-se no sentido, quando muito, de uma possibilidade muito limitada de fiscalização judicial das regulamentações convencionadas derogatórias do princípio da igualdade de tratamento. Não resulta da Diretiva 2008/104 de forma suficientemente clara qual é margem de apreciação qual o alcance desta, nem se essa margem existe igualmente em relação ao respeito pela proteção geral dos trabalhadores temporários e, em caso afirmativo, em que medida está concretamente subtraída à fiscalização judicial.