



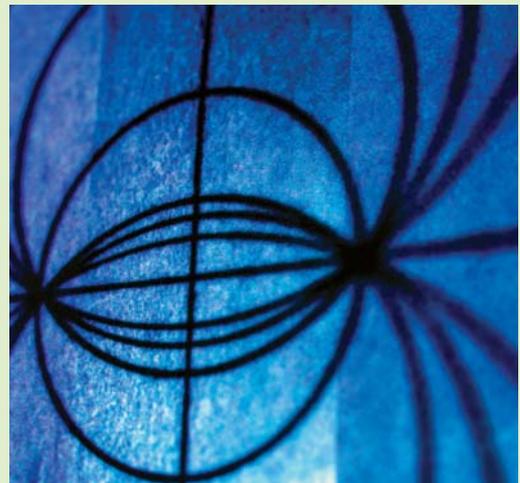
# Trabalho temporário na União Europeia

## Resumo

A questão da flexibilidade no trabalho e no mercado de trabalho tem sido debatida nos últimos dez anos por intervenientes europeus no domínio das políticas económicas e sociais. A presente brochura baseia-se numa investigação sobre o trabalho temporário nos 15 Estados-Membros da União Europeia, realizada pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. A investigação culminou num relatório intitulado *Temporary agency work in the European Union*, que esboça algumas das tendências predominantes nesta forma de trabalho e sublinha os problemas e desafios que ela coloca a cada Estado-Membro e à União Europeia no seu conjunto.

### Principais resultados

- O trabalho temporário foi a forma atípica de trabalho que registou um crescimento mais rápido na União Europeia durante os anos 90. A sua proporção aumentou para o dobro na maior parte dos Estados-Membros, tendo quintuplicado na Dinamarca, Espanha, Itália e Suécia.
- Na União Europeia, trabalham para empresas de trabalho temporário 1,8 a 2,1 milhões de trabalhadores, representando entre 1,2% e 1,4% do total das pessoas empregadas. Estima-se que, anualmente, cerca de 6 milhões de pessoas trabalhem durante algum tempo para uma empresa de trabalho temporário.
- A taxa de trabalho temporário varia de um Estado-Membro para outro. Três países – os Países Baixos, a França e o Reino Unido – são responsáveis por cerca de 70% do total dos trabalhadores temporários na União Europeia. A França possui o maior número absoluto (623 000), ao passo que, em termos do peso relativo do trabalho temporário na mão-de-obra, os Países Baixos contam com a percentagem mais elevada (4%).
- O trabalho temporário apresenta uma concentração elevada entre as camadas mais jovens da população activa (os indivíduos com menos de 25 anos de idade representam entre 20% e 50% do total dos trabalhadores das empresas de trabalho temporário). Contudo, algumas provas apontam para um envelhecimento do perfil etário destes trabalhadores.
- À excepção dos três Estados-Membros escandinavos, a maioria dos trabalhadores temporários é do sexo masculino. Esta distribuição por género deve-se sobretudo a uma grande concentração deste tipo de trabalho em dois sectores principais: a indústria e a construção.
- Embora o trabalho temporário ofereça, em princípio, algumas vantagens sobre outros contratos de trabalho atípicos, afigura-se, na prática, ainda mais inseguro do que, por exemplo, os contratos a prazo.
- Apesar do princípio jurídico, a vigorar em vários Estados-Membros, da igualdade de tratamento entre os trabalhadores temporários e os outros trabalhadores da empresa utilizadora, existem provas de retribuições inferiores por trabalho idêntico e de estarem a ser contornadas normas laborais respeitantes à retribuição e à duração do trabalho.



## Definição de trabalho temporário

O trabalho temporário combina elementos dos contratos comerciais e dos contratos de trabalho, introduzindo uma terceira parte (a empresa de trabalho temporário) numa relação tradicionalmente entre duas partes. Assim, o *trabalhador temporário* é empregado pela *empresa de trabalho temporário*, após o que é disponibilizado, através de um contrato comercial, a fim de desempenhar *missões* de trabalho na *empresa utilizadora*. Trata-se de uma definição funcional na maior parte dos Estados-Membros, à excepção da Irlanda e do Reino Unido, onde a situação contratual dos trabalhadores temporários é, muitas vezes, pouco clara.

## Regulamentação jurídica e negociação colectiva

Existem duas formas de regulamentar o trabalho temporário: a regulamentação da actividade e a regulamentação, pelo direito do trabalho, dos contratos e missões. A actividade é essencialmente regulamentada por meio de procedimentos de autorização e de controlo, e alguns países restringem o âmbito das actividades das empresas de trabalho temporário, proibindo, por exemplo, os serviços de contratação. Na maior parte dos países, a regulamentação pelo direito do trabalho rege essencialmente a missão na empresa utilizadora, e não o contrato de trabalho. É o caso da Bélgica, França, Alemanha, Itália, Luxemburgo, Portugal e Espanha. Os Países Baixos, onde a actividade é pouco regulamentada mas a segurança no emprego aumenta com a antiguidade na empresa de trabalho temporário, constituem um modelo diferente.

Quadro 1 — Trabalho temporário na UE, 1999

	N.º de trabalhadores temporários	Taxa de trabalho temporário
Áustria	24 277	0,7%
Bélgica	62 661	1,6%
Dinamarca	18 639	0,7%
Finlândia	15 000	0,6%
França	623 000	2,7%
Alemanha	243 000	0,7%
Grécia	0	0,0%
Irlanda	9 000	0,6%
Itália	31 000	0,2%
Luxemburgo	6 065	3,5%
Países Baixos	305 000	4,0%
Portugal	45 000	1,0%
Espanha	109 000	0,8%
Suécia	32 000	0,8%
Reino Unido	557 000	2,1%
Total da UE	2 080 642	1,4%

Fontes: Relatórios Nacionais e CIETT (2000).

No Reino Unido e na Irlanda prevalece um conceito diferente de trabalho temporário. No Reino Unido, por exemplo, os trabalhadores na situação comumente designada como trabalho temporário podem ser considerados como assalariados da empresa utilizadora ou da empresa de trabalho temporário, ou até como trabalhadores independentes. O Reino Unido e a Irlanda possuem pouca

legislação específica respeitante ao trabalho temporário, embora diversas leis contenham disposições especiais para os trabalhadores temporários, tais como, por exemplo, regulamentações sobre duração do trabalho, no Reino Unido, e sobre despedimentos ilícitos, na Irlanda. Os países escandinavos (Dinamarca, Finlândia e Suécia) não dispõem praticamente de regulamentação especial. A ausência de legislação específica significa que o trabalho temporário não é uma forma distinta de trabalho, devendo conformar-se com o direito do trabalho geral. A Áustria partilha com a Escandinávia uma regulamentação liberal do sector, embora possua legislação específica que estabelece o trabalho temporário como uma forma particular de trabalho. Na Grécia, o trabalho temporário é proibido.

Como a mudança regular, por vezes diária, de local de trabalho faz parte da natureza do trabalho temporário, é intrinsecamente difícil garantir direitos de representação colectiva aos trabalhadores temporários. Acresce que a dualidade do empregador tende a complicar ainda mais a situação. Por conseguinte, a negociação colectiva está relativamente pouco desenvolvida na maior parte dos países, com duas notáveis excepções: os Países Baixos e a Suécia.

## Razões para o crescimento do sector

Apesar de alguns trabalhadores demonstrarem realmente uma preferência pelo trabalho temporário, existem muitas provas de que se encontram em minoria. A força motriz do crescimento do sector reside, por um lado, na procura deste tipo de trabalho por parte das empresas utilizadoras e, por outro, na capacidade de as empresas de trabalho temporário o fornecerem. Há bons motivos para pensar que o trabalho temporário constitui um meio muito eficiente de organização de diversos tipos de actividade económica, tanto do ponto de vista das empresas como numa perspectiva macroeconómica. As razões mais importantes são:

- As empresas de trabalho temporário gerem um leque de oportunidades de emprego. Tais oportunidades encontram-se em muitas empresas utilizadoras que podem estar localizadas em diferentes sectores económicos, o que, por sua vez, reforça a capacidade das empresas de trabalho temporário de assumirem mais riscos do que os outros empregadores.
- O trabalho temporário faculta à empresa utilizadora um grau de flexibilidade numérica superior ao de praticamente qualquer outra forma de contrato de trabalho.
- O trabalho temporário proporciona a possibilidade de uma correspondência mais eficiente entre as necessidades da empresa utilizadora e o perfil dos trabalhadores disponibilizados, durante o período da missão.
- As empresas de trabalho temporário proporcionam às empresas utilizadoras a oportunidade de transferirem a função de contratação para o exterior.

Os resultados de um inquérito europeu realizado pela CIETT<sup>(1)</sup> (2000), apresentados no quadro 2, mostram que a maior parte das empresas que recorreram ao trabalho temporário o fez para substituir pessoal efectivo (27%). Outras razões importantes foram as flutuações sazonais (23%) e os picos imprevisíveis na procura (21%).

(1) CIETT (Confédération internationale des entreprises de travail temporaire) é a confederação internacional de empresas de trabalho temporário.

## Condições de trabalho

Duas características específicas do trabalho temporário podem explicar as deficientes condições de trabalho a que esses trabalhadores estão muitas vezes sujeitos: a mudança frequente de local de trabalho nas empresas utilizadoras e a dualidade da responsabilidade patronal.

**Quadro 2 — Razões para recorrer ao trabalho temporário (%)**

Substituição de pessoal ausente	27
Flutuações sazonais	24
Picos imprevistos	21
Contratação	11
Incertezas quanto ao crescimento	9
Tarefas especializadas	4
Desempenho de tarefas regulares por outras razões	3
Desempenho menos oneroso de tarefas regulares	1
Total	100

Fonte: CIETT (2000).

Nota: respostas ponderadas. Baseadas em entrevistas realizadas pela CIETT, em 1999, a 500 clientes de empresas de trabalho temporário, na França, Alemanha, Países Baixos, Espanha e Reino Unido.

### Insegurança no emprego

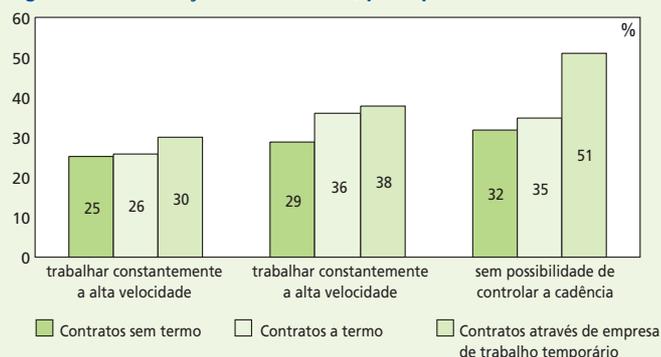
O trabalho temporário não está necessariamente associado à insegurança no emprego e pode ser realizado com um contrato de duração indeterminada. Contudo, as provas empíricas, a instabilidade da conjuntura económica e a duração do contrato sugerem que, na maior parte dos Estados-Membros, o trabalho temporário está mais comumente associado à insegurança no emprego do que, por exemplo, o trabalho com contrato a prazo, o que explica o impacto negativo revelado em investigações anteriores. Em França, a duração média de uma missão ronda as duas semanas. Na Alemanha, dois terços das missões têm uma duração inferior a três meses e, na Áustria, quase metade das missões dura menos de três meses.

### Riscos para a saúde e para a segurança

É no domínio da segurança e saúde no local de trabalho, como em nenhum outro domínio, que as dificuldades causadas pela dualidade da responsabilidade patronal e pela rápida mudança de local de trabalho se combinam para gerar efeitos tão potencialmente problemáticos.

Não obstante a quantidade de casos de deficientes condições de trabalho nesta forma de emprego, as provas sólidas são em muito menor número. Contudo, as estatísticas descritivas das condições de trabalho mostram que, em alguns países, o trabalho temporário está associado a condições de trabalho

**Figura 1 — Condições de trabalho, por tipo de contrato**



significativamente mais deficientes (acidentes e riscos para a saúde) do que outras formas de trabalho. É o caso da Bélgica e da França, como mostraram as investigações. No Reino Unido e nos Países Baixos, a diferença entre o trabalho temporário e outras formas de trabalho é consideravelmente menor. É possível encontrar dados mais pormenorizados no terceiro inquérito europeu sobre condições de trabalho, realizado pela Fundação em 2000. Em comparação com o trabalho com contratos sem termo e a termo, o trabalho temporário apresenta os piores resultados em vários indicadores relacionados com condições de trabalho. A figura 1 apresenta os resultados do estudo sobre indicadores de intensidade de trabalho.

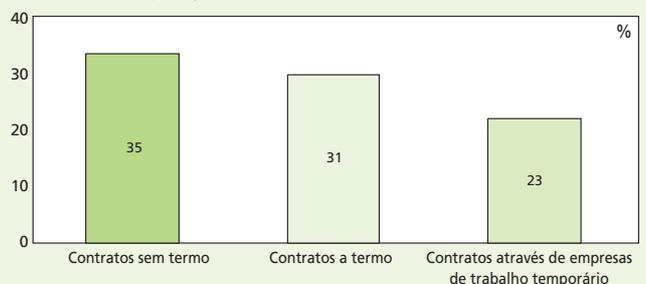
### Autonomia no trabalho e duração do trabalho

Existem algumas provas, também de natureza descritiva, de falta de autonomia entre os trabalhadores temporários no que diz respeito à duração do trabalho e às tarefas. Entre os Estados-Membros, é em França que os trabalhadores temporários possuem menor autonomia neste campo. O terceiro inquérito europeu sobre condições de trabalho revela que os trabalhadores temporários ocupam, nestes aspectos, uma posição inferior à dos trabalhadores com outros tipos de contrato de trabalho. O estudo também mostra que os trabalhadores temporários têm horários de trabalho mais curtos, efectuem mais trabalho por turnos, dispõem de menos tempo para realizar as tarefas e demonstram uma satisfação global com as condições de trabalho inferior à dos outros trabalhadores. Como nota positiva, o estudo revela que os trabalhadores temporários tendem menos a considerar que a sua saúde está em risco ou a referir problemas de saúde do que os outros trabalhadores. Existem algumas provas de que o trabalho temporário pode proporcionar uma flexibilidade na duração do trabalho que vai ao encontro das preferências dos trabalhadores.

### Formação

Os trabalhadores temporários dispõem de menos oportunidades de formação do que os outros trabalhadores. Embora as investigações mostrem que há empregadores que financiam alguma formação que lhes é destinada, essas iniciativas são limitadas em comparação com a formação facultada aos outros trabalhadores. O terceiro inquérito europeu sobre condições de trabalho realizado pela Fundação revela que os trabalhadores temporários são, entre todos os grupos, os que menos formação recebem (ver figura 2).

**Figura 2 — Trabalhadores que frequentaram formações financiadas ou ministradas pelo respectivo empregador nos últimos 12 meses**



### Remuneração

Antes de mencionar as consequências negativas, importa referir que o trabalho temporário pode por vezes levar a retribuições e condições melhores do que as fornecidas pela convenção colectiva em vigor na empresa utilizadora. Na Dinamarca e na Suécia, há casos de retribuições mais elevadas

pagas a enfermeiras, ainda que, pelo menos na Suécia, tal se deva a escassez de pessoal no sector da saúde. Além disso, existem exemplos noutros Estados-Membros de trabalhadores temporários que beneficiam de melhores condições de trabalho e de remunerações no topo da tabela salarial.

No caso dos trabalhadores temporários, no entanto, existem provas generalizadas de que as normas laborais respeitantes à remuneração e duração do trabalho são contornadas, bem como algumas provas de abuso ilegal. Tal é o caso específico das remunerações – o principal motivo de queixa dos trabalhadores temporários, conquanto não necessariamente verdadeiro para todos. Apesar do princípio jurídico, em vigor em vários Estados-Membros, da igualdade de tratamento entre os trabalhadores temporários e os outros trabalhadores da empresa utilizadora, existem provas de remunerações inferiores por trabalho idêntico e alguns exemplos de remunerações extremamente baixas. Uma questão importante, que não pôde ser completamente documentada, é a das remunerações acessórias, como as gratificações e as prestações sociais. Se os trabalhadores temporários não recebem esse tipo de remuneração, ganham significativamente menos do que os trabalhadores comparáveis da empresa utilizadora.

### Um «trampolim» para o trabalho regular?

Nos anos 90, as empresas de trabalho temporário começaram a ser usadas como instrumento de políticas activas de mercado de trabalho, em particular como meio de integrar na população activa grupos marginais, tais como os desempregados de longa duração, as pessoas que dependem da segurança social, os idosos e as minorias étnicas. Contudo, ainda não se fez uma avaliação destes projectos em termos da sua eficiência enquanto instrumentos das políticas de mercado de trabalho.

Os dados disponíveis sugerem que cerca de dois terços dos trabalhadores temporários chegam às empresas de trabalho temporário vindos de outros empregos. Entre os recrutados

pelos empresas de trabalho temporário, só uma minoria estava desempregada ou não fazia parte da população activa por outras razões. Cerca de 50% dos trabalhadores que saem das empresas de trabalho temporário arranjam emprego directamente e cerca de 30% são contratados pela empresa utilizadora.

### Conclusão

Uma das questões mais importantes em todas as formas de trabalho por tempo determinado é o conflito aparente entre a flexibilidade, para os empregadores, e a segurança no emprego, para os trabalhadores. Este conflito pode ser parcialmente resolvido com o trabalho temporário, proporcionando ao trabalhador um contrato de duração indeterminada com a empresa de trabalho temporário e missões flexíveis na empresa utilizadora. Contudo, importa referir que se mantém a insegurança devida à instabilidade da conjuntura económica e que, presentemente, o trabalho temporário parece ser, na prática, ainda mais precário do que, por exemplo, os contratos a prazo.

Se a manutenção das normas respeitantes às remunerações e condições de trabalho na empresa utilizadora é a preocupação principal, este objectivo pode ser alcançado de diversas formas. Seria ideal uma solução que proporcionasse igualdade de tratamento para todos: igualdade de tratamento em termos do direito das sociedades para o sector das empresas de trabalho temporário, permitindo-lhes tirar proveito de oportunidades lucrativas que poderiam beneficiar não só o próprio sector, mas também as empresas utilizadoras e a economia em geral; e igualdade de tratamento para os trabalhadores temporários em termos do seu estatuto profissional no direito do trabalho, proporcionando-lhes um nível de protecção no emprego igual ao dos outros trabalhadores. Como elemento final deste pacote ideal de políticas integradas, garantir-se-ia a integridade das normas nas empresas utilizadoras, facultando aos trabalhadores temporários um tratamento igual ao dos outros trabalhadores da empresa utilizadora no que respeita à remuneração e condições de trabalho.

A presente brochura foi redigida por Donald Storrie, director do *Centre for European Labour Market Studies*, Suécia, e por Ola Persson, responsável pela investigação na Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

### PARA MAIS INFORMAÇÕES

Informações sobre o relatório *Temporary agency work in the European Union* (de Donald Storrie) estão disponíveis no sítio web da Fundação, em [www.eurofound.ie/working/tempagency\\_bk.htm](http://www.eurofound.ie/working/tempagency_bk.htm). Para mais informações sobre este assunto, queira contactar John Hurley, Information Liaison Officer, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, tel.: (353 1) 204 32 09, e-mail: [joh@eurofound.eu.int](mailto:joh@eurofound.eu.int).

*Copyright:* Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. Reprodução autorizada, excepto para fins comerciais, desde que a fonte seja mencionada e uma cópia enviada para a Fundação.

### Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlanda

Tel. (+353-1) 204 31 00 - Fax: (+353-1) 282 42 09 / 282 64 56 — E-mail: [postmaster@eurofound.eu.int](mailto:postmaster@eurofound.eu.int) - website: [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)

EF/02/47/PT



SERVIÇO DAS PUBLICAÇÕES OFICIAIS  
DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0201-X



9 789289 702010