

# Declaração Conjunta sobre os resultados da investigação relativa à comparação do trabalho temporário com outras formas de emprego

---

Bruxelas, 24 de Março de 2015

## Introdução

A Eurociett e a UNI Europa, os dois parceiros sociais europeus do sector do trabalho temporário, têm o prazer de apresentar as principais conclusões do seu quarto projecto conjunto, levado a cabo no âmbito do seu programa de trabalho para o Comité de Diálogo Social Sectorial Europeu.

Como parte deste projecto intitulado “O trabalho temporário face a outras formas de trabalho”, a Eurociett e a UNI Europa encomendaram uma investigação no terreno à IDEA Consult, de forma a comparar, em várias vertentes, o trabalho temporário e outras formas de emprego na Europa, incluindo contratos sem termo, contratos a termo e auto-emprego.

O objectivo do estudo é obter uma imagem clara da dinâmica destas várias formas de emprego que coexistem no mercado de trabalho europeu.

É com muito gosto que, hoje, a Eurociett e a UNI Europa lançam as suas recomendações conjuntas com base nas principais conclusões da investigação no terreno.

## Principais conclusões

1. **O trabalho temporário representa uma pequena percentagem do emprego total**, i.e., 1.8% do emprego total na Europa. Os contratos sem termo representam 75% do emprego total, ao passo que a percentagem de contratos temporários<sup>1</sup> é de 11% e a de auto-emprego 14%.
2. **O trabalho temporário desempenha um papel útil no mercado de trabalho**, uma vez que tira partido da função de intermediário da agência.
3. O trabalho temporário oferece aos trabalhadores a possibilidade de escolher como querem trabalhar e de ter acesso a diferentes ambientes de trabalho para adquirirem experiência.
4. O trabalho temporário oferece às empresas utilizadoras a capacidade de satisfazer a procura e de encontrar as competências e qualificações adequadas.

---

<sup>1</sup> A categoria dos contratos temporários inclui não só os contratos a termo, mas também os contratos temporários através de agência. Não estão disponíveis publicamente dados harmonizados relativos apenas aos contratos a termo.

5. **O trabalho temporário facilita as transições** e reforça a participação no mercado de trabalho, em particular para os grupos alvo<sup>2</sup>, contribuindo assim para um mercado de trabalho mais eficaz.
6. Na UE, foi adoptada regulamentação para abranger os contratos sem termo, o trabalho temporário (Directiva UE 2008/104/CE) e os contratos a termo (Directiva UE 1999/70/CE). A UE deixa margem aos parceiros sociais para promover o diálogo social e adaptar a regulamentação comunitária a nível nacional. O auto-emprego é pouco regulado a nível da UE.
7. **O trabalho temporário oferece direitos importantes quanto a aspectos chave das condições de emprego e trabalho**, nomeadamente em termos de subsídio de desemprego, subsídio por doença, licença de maternidade, cuidados de saúde e pensões. A esta questão estão ainda associadas as iniciativas dos parceiros sociais sectoriais para reforçar o acesso à protecção social.
8. **O trabalho temporário funciona particularmente bem em termos de formação profissional**. Uma grande maioria dos trabalhadores temporários (77%) recebeu formação profissional nos últimos 12 meses, face a 82% dos trabalhadores com contratos sem termo, 78% dos trabalhadores com contratos a termo e 55% dos trabalhadores por conta própria.
9. **O acesso real às prestações sociais pode ser mais difícil para trabalhadores com contratos de curta duração** dado que podem não atingir os limiares necessários em termos de horas ou rendimentos para acederem aos seus direitos à segurança social.
10. No caso dos **contratos de curtíssima duração, a doença ou a gravidez podem ter um impacto negativo no trabalhador**, já que as prestações sociais podem ser interrompidas com o final do contrato e pode não ser oferecido um novo contrato ao trabalhador, dificultando, assim, a função de plataforma.
11. **No sector do trabalho temporário, os parceiros sociais desenvolveram iniciativas específicas para os trabalhadores temporários**. Estas complementam e reforçam as disposições estatutárias relativas a, por exemplo, subsídios por doença (Bélgica, França, Países Baixos), pensões, licença de maternidade (Itália), formação profissional (França, Países Baixos, Itália) e saúde e segurança (Bélgica).
12. Na maioria dos países inquiridos, **os trabalhadores temporários têm acesso a organismos de representação** a vários níveis: nacional, sectorial e da empresa.

## Recomendações aos responsáveis políticos

Tendo em conta estas conclusões, a Eurociett e a UNI Europa recomendam aos decisores políticos:

---

<sup>2</sup> “Grupos alvo” designa a categoria das pessoas que enfrentam dificuldades específicas de entrada no mercado de trabalho: por exemplo, desempregados de longa duração, migrantes, pessoas com deficiência, etc.

1. Garantir uma regulamentação adequada sobre o TT para permitir transições mais harmoniosas no mercado de trabalho. Para esse efeito, devem ser tidos em conta os dois elementos chave da directiva relativa ao trabalho temporário (2008/104/CE): o princípio de igualdade de tratamento (artigo 5º) e a análise das proibições e restrições ao trabalho temporário (artigo 4º).  
Ao reforço da protecção mínima para os trabalhadores temporários deve aliar-se uma análise das restrições e proibições que podem ter sido impostas ao trabalho temporário. Estas justificam-se apenas em casos de interesse geral, nomeadamente, protecção dos trabalhadores, requisitos de saúde e segurança no trabalho e necessidade de garantir um funcionamento adequado do mercado de trabalho e prevenção de abusos<sup>3</sup>.  
Para esse efeito, a Eurociett e a UNI Europa apelam a uma aplicação exaustiva e correcta da directiva relativa ao trabalho temporário para garantir um quadro jurídico eficaz que permita ao TT contribuir para a criação de empregos e para a participação e integração no mercado de trabalho.
2. Actualizar e adaptar os sistemas de protecção social para alargar a protecção e para oferecer aos trabalhadores um acesso semelhante independentemente do seu contrato de trabalho.
3. Promover iniciativas dos parceiros sociais com o objectivo de melhorar o acesso dos trabalhadores temporários à protecção social e condições de trabalho. O intercâmbio de boas práticas no Comité de Diálogo Social Sectorial e outras plataformas relevantes pode encorajar os parceiros sociais de outros países a seguir o exemplo.
4. Desenvolver estratégias de combate ao trabalho não declarado. A UNI Europa e a Eurociett seguirão atentamente a iniciativa UE de combate ao trabalho não declarado e contribuirão para o debate político, evidenciando o papel do trabalho temporário na facilitação da conversão do trabalho não declarado em trabalho com direitos.
5. Apoiar a investigação e divulgação de informação sobre boas práticas, desenvolvidas pelos parceiros sociais no sector do trabalho temporário, para contribuir para a aplicação do princípio de igualdade de tratamento e melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores temporários, bem como para garantir a satisfação de trabalhadores temporários e empresas utilizadoras.
6. Levar a cabo uma melhor recolha e comunicação dos dados a nível nacional e da UE para realizar uma análise comparativa das várias formas de emprego e para melhor diferenciar o trabalho temporário através de agência da categoria mais genérica do trabalho temporário.

---

<sup>3</sup> Considerando 18 da directiva relativa ao trabalho temporário.

Annemarie Muntz  
Presidente  
Eurociett

Oliver Röhig  
Secretário Regional  
UNI Europa