

O PAPEL DO TRABALHO TEMPORÁRIO E DAS TRANSIÇÕES NO MERCADO LABORAL NA EUROPA

SUMÁRIO EXECUTIVO

INTRODUÇÃO

O relatório sobre “o papel do trabalho temporário e das transições no mercado laboral na Europa” é o resultado de uma investigação efectuada em 2012 pela Wilke, Maack und Partner, em conjunto com parceiros em França, Itália, Reino Unido e Bélgica¹, para a Eurociett e a UNI Europa, os dois parceiros sociais da UE no sector do trabalho temporário.

Esta investigação fez parte de um projecto conjunto, co-financiado pela União Europeia, e foi desenvolvido como parte das actividades da Eurociett e da UNI Europa no contexto do seu programa de trabalho 2011/2012 para o Comité de Diálogo Social Sectorial da UE sobre trabalho temporário.

O projecto foi composto por três elementos principais: em primeiro lugar, uma investigação no terreno, resumida em baixo. O segundo elemento consistiu numa consulta com as partes interessadas da UE, que teve lugar em Bruxelas, durante meio dia, a 6 de Junho de 2012. Esta consulta tinha como objectivo enriquecer o conteúdo da investigação com os conhecimentos dos representantes das instituições europeias, do mundo académico e das ONGs. Por último, houve uma conferência pan-Europeia, que teve lugar a 19 de Dezembro de 2012 em Bruxelas, que apresentou as principais conclusões da investigação.

A conferência pan-Europeia serviu como plataforma para a Eurociett e a UNI Europa apresentarem as suas recomendações conjuntas sobre como maximizar a contribuição do trabalho temporário na facilitação das transições no mercado de trabalho. A conferência reuniu cerca de 100 participantes, incluindo membros da Eurociett e da UNI Europa, representantes das instituições europeias, do mundo académico, ONGs e comunicação social.

O projecto foi supervisionado por um Comité Director Eurociett/UNI Europa, que representava a Bélgica, França e os Países Baixos do lado da Eurociett, e a Itália, Espanha e o Reino Unido do lado da UNI Europa. O Comité Director reuniu-se três vezes ao longo do projecto.

¹ ORSEU Lille, IRES Roma, Institute for Employment Studies Londres e Lentic/Universidade de Liège.



CONTEXTO E OBJECTIVOS DO ESTUDO

O papel positivo desempenhado pelo trabalho temporário como forma de atrair pessoas para o mundo do trabalho e de reduzir o desemprego, bem como de dar apoio ao acesso ao mercado de trabalho (especialmente) para grupos-alvo específicos tem sido importante na adopção de regulamentação neste sector, no contexto das reformas do mercado laboral a nível europeu e nacional. Como se sublinha no preâmbulo da directiva da UE sobre o trabalho temporário, esta forma de emprego “[...] responde não apenas às necessidades das empresas em termos de flexibilidade mas também às necessidades dos trabalhadores de conciliação das vidas profissionais e privadas. Assim, contribui para a criação de emprego e para a participação e integração no mercado de trabalho²”.

As recentes reformas políticas do mercado laboral (Alemanha, Itália, França) e o fim das restrições ao trabalho temporário (Itália, Bélgica) mostram que os responsáveis políticos encaram o trabalho temporário como forma de criar pontes que liguem os desempregados ao emprego e como um “trampolim” para oportunidades de emprego adicionais.

Esta função é reconhecida pelos responsáveis políticos e apoiada pelas organizações patronais, no entanto, outras organizações, nomeadamente os sindicatos, colocaram esta função de trampolim em questão, dizendo que os trabalhadores temporários não fazem a transição para outras formas de emprego. Além disso, os sindicatos preocupam-se também com o facto de o trabalho temporário poder ser uma forma de substituir o emprego permanente.

No contexto deste debate, o estudo conjunto da Eurociett e da UNI Europa apresenta estudos de caso específicos sobre os vários tipos de transição, centrando-se particularmente em seis Estados-Membros da UE (Bélgica, França, Alemanha, Itália, Países Baixos e Reino Unido). O objectivo é mostrar o papel do trabalho temporário na facilitação das transições no mercado de trabalho. O relatório usa os dados estatísticos disponíveis para nos oferecer uma visão comparativa sobre a regulamentação, o desenvolvimento e as tendências do trabalho temporário nos 27 Estados-Membros da UE, e um resumo dos perfis, antecedentes e fluxos dos trabalhadores temporários.

I A DINÂMICA E PERFIL DO TRABALHO TEMPORÁRIO NA EUROPA

1. O DESENVOLVIMENTO DO SECTOR

Na última década, o número de trabalhadores temporários na Europa aumentou devido ao alargamento da UE que passou a incluir novos mercados na Europa Central e Oriental, e devido às mudanças na regulamentação em países como a Itália, a Alemanha e os países Nórdicos. Deste modo, não é uma surpresa que países como a Itália, a Alemanha, a Finlândia ou a Polónia tenham assistido a um aumento no número de trabalhadores temporários.

² Directiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 19 de Novembro de 2008 sobre o trabalho temporário, preâmbulo, considerando 11.

Apesar disso, o trabalho temporário continua a representar uma parte modesta do emprego total: ao longo da última década, a taxa de penetração tem mantido uma percentagem média constante de cerca de 1.4% na UE.

A sua natureza cíclica é uma das características particulares do trabalho temporário: por exemplo, durante a crise de 2008, o sector do trabalho temporário na Europa sofreu um declínio no emprego que foi muito mais acentuado do que o do emprego global, o que mostra a sua função de “amortecedor”. Além disso, o emprego no sector do trabalho temporário começou a aumentar de novo – com diferenças entre os vários Estados-Membros da UE – no final de 2009 e, desde então, na maioria dos países da UE, este aumento também tem sido mais acentuado do que o do emprego em geral. Isto indicamos que o trabalho temporário pode ser visto como um barómetro das mudanças económicas e laborais, uma vez que antecipa fases de crescimento e declínio.

*O trabalho temporário
pode ser visto como um
barómetro das mudanças
económicas e laborais,
uma vez que antecipa fases
de crescimento e declínio.*

2. VARIANTES NACIONAIS DO SECTOR DO TRABALHO TEMPORÁRIO

A análise comparativa da UE sobre a regulamentação, tendências e estruturas do trabalho temporário revela que há um grau importante de heterogeneidade e de diversidade entre os vários Estados-Membros da UE.

Em termos de ‘maturidade’ da regulamentação existente para o sector, a paisagem é muito variada. Em países como a Bélgica, a Dinamarca, França, a Alemanha, os Países Baixos e o Reino Unido, há regulamentação em vigor há décadas; por outro lado, outros países europeus, nomeadamente na Europa Central e Oriental, só recentemente introduziram regulamentação aplicável ao sector do trabalho temporário: 14 dos 27 Estados-Membros da UE só introduziram regulamentação deste tipo na última década. A directiva comunitária sobre trabalho temporário já teve alguma influência nestes países, regulamentando este tipo de trabalho e definindo a relação triangular entre trabalhadores, agências e empresas utilizadoras. Na Polónia, por exemplo, foi aplicada regulamentação sobre o trabalho temporário em 2003, com base no projecto de texto da directiva da UE, adoptada em 2008.

Não obstante a aplicação da directiva da UE, o quadro comparativo anexo ao relatório completo ilustra diferenças significativas nos enquadramentos jurídicos do trabalho temporário. No que diz respeito às restrições ao trabalho temporário, a análise realça que ainda há algumas restrições relacionadas com os vários tipos de contratos de trabalho (a prazo, de duração indeterminada ou de aprendizagem) que as empresas de trabalho temporário podem oferecer, restrições relativas ao número máximo e duração das colocações dos trabalhadores temporários, e ainda às actividades/ocupações a serem atribuídas aos trabalhadores temporários.

Em termos dos perfis dos trabalhadores temporários, a análise comparativa revela uma certa diversidade no que diz respeito a:

- *Distribuição por género:* em alguns países, a distribuição por género é bastante equilibrada, cerca de 50% na Hungria, Itália, Países Baixos, Polónia ou Roménia, enquanto que outros países têm uma preponderância de mulheres, por exemplo na Dinamarca, Finlândia, Suécia ou Reino Unido, ou de homens, no caso da Áustria, Bélgica, França, Alemanha, Eslováquia e Eslovénia;
- *Distribuição sectorial:* nos países em que o sector da indústria transformadora abrange um segmento importante da economia, também representa uma porção mais elevada no trabalho temporário: 70% dos trabalhadores temporários da Polónia trabalham no sector da indústria transformadora, sendo esta percentagem de 61% na Hungria, 52% na República Checa, 46% na Alemanha. Noutros países como Espanha, os Países Baixos e o Reino Unido, mais de 50% dos trabalhadores temporários estão no sector dos serviços. A percentagem de trabalhadores temporários na agricultura é geralmente baixa na Europa. No que diz respeito a outros sectores como os serviços públicos (p.e. hospitais) e a construção, o papel e a quota do trabalho temporário são ainda muitas vezes influenciados pelas restrições em vigor.

Os perfis dos trabalhadores temporários na Europa variam significativamente no que diz respeito à distribuição por género e à distribuição

Apesar das diferenças que existem na Europa, a análise comparativa indica algumas características dos perfis dos trabalhadores temporários, em relação a:

- *Distribuição etária:* os jovens representam uma parte importante da mão-de-obra temporária na Europa. Mais especificamente, 46% dos trabalhadores temporários nos **Países Baixos** têm menos de 25 anos, 37% na **Bélgica**, 33% na **Itália**. No que diz respeito aos trabalhadores mais velhos, as percentagens de trabalhadores temporários com mais de 45 anos variam desde os 10% em países como a Polónia, a Grécia ou a Eslovénia, a quase 30% no **Reino Unido**. Apesar destas variações, a análise mostra uma tendência comum relativamente ao aumento do número de trabalhadores mais velhos que trabalham através de uma empresa de trabalho temporário: em **França**, a percentagem de trabalhadores temporários acima dos 50 anos passou de 4.1% em 1997 para 7.5% em 2007; na **Bélgica**, em 2007, a proporção de trabalhadores mais velhos era de 5%; na **Itália**, a porção de trabalhadores acima dos 40 anos duplicou entre 2002 (12.5%) e 2011 (25%).
- *Grupos-alvo³:* a proporção de trabalhadores temporários que pertence a um grupo-alvo é geralmente mais elevada do que no emprego global. Na **Alemanha**, os trabalhadores estrangeiros representavam 17.4% em 2011, mais do dobro da proporção de trabalhadores estrangeiros no emprego global. Nos **Países Baixos**, em média 31% dos trabalhadores temporários em 2008 pertenciam a grupos-alvo especiais. Na **Bélgica**, a

A maioria dos trabalhadores temporários são jovens: nos Países Baixos, 46% têm menos de 25 anos, na Bélgica, 37% e na Itália, 33%.

³ Os grupos-alvo incluem pessoas que enfrentam dificuldades específicas na entrada no mercado de trabalho, por exemplo, desempregados de longa duração, pessoas de origem migrante, pessoas com deficiência.

percentagem de trabalhadores pouco qualificados e de pessoas de origem migrante calculava-se ser de 12% em 2007 e 5% dos trabalhadores temporários são trabalhadores com deficiência.

- *Ensino e competências*: o maior grupo de trabalhadores temporários, na maioria dos países europeus, é o daqueles que terminaram o ensino secundário. Em alguns países, há uma proporção significativa de trabalhadores temporários que não concluíram o ensino secundário (baixo nível de escolaridade). Por exemplo, esta proporção atinge os 70% na República Checa, 56% em Espanha, 44% na Hungria. Por outro lado, há países com uma elevada proporção de trabalhadores temporários com o ensino superior, como é o caso da Bulgária (40%), da Suécia (40%), do Reino Unido (30%) e da Bélgica (31%).

3. DIVERSIDADE DE PERFIS, MOTIVAÇÕES E EXPECTATIVAS DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS

A análise comparativa mostra a grande variedade de perfis individuais e motivações dos trabalhadores temporários. Nem todos escolhem o trabalho temporário pela mesma razão, nem todos têm o mesmo objectivo.

Em **França**, um inquérito bipartido⁴ identifica vários perfis de pessoas que chegam ao trabalho temporário por diferentes motivos. Incluem-se aqui: jovens que deixam a escola para desenvolver a sua formação profissional ou para ter a sua primeira experiência profissional (24%), trabalhadores temporários profissionais (14%) cuja carreira profissional se construiu à volta do trabalho temporário, pessoas que usam o trabalho temporário (TT) para conciliar um emprego remunerado com os seus projectos pessoais e a sua vontade de se tornarem independentes (14%).

Na **Bélgica**, outro inquérito⁵ mostra que 48% das pessoas usam o trabalho temporário como forma de melhorar as suas hipóteses de encontrar emprego directo (“saltadores de trampolim”). No entanto, há outros grupos que encaram o trabalho temporário como uma fase de transição, por exemplo, o grupo dos “jovens profissionais” (15%) ou dos que querem “(re)lançar a sua carreira” (10%).

Nos **Países Baixos**, 28% das pessoas procuram encontrar no trabalho temporário um emprego directo, 15% estão à procura de um emprego durante as férias, 15% querem encontrar um emprego que lhes dê experiência enquanto acabam os estudos, e 15% pretendem ganhar algum dinheiro extra⁶.

Na Bélgica, 48% das pessoas usam o trabalho temporário como forma de melhorar as suas hipóteses de encontrar emprego directo.

⁴ Observatoire des Métiers et de l'Emploi, 2011.

⁵ IDEA Consult para Federgon, Profil et satisfaction des travailleurs intérimaires, 2012.

⁶ Ecorys para ABU, Satisfaction of agency workers, 2009, p.7.

Principais conclusões:

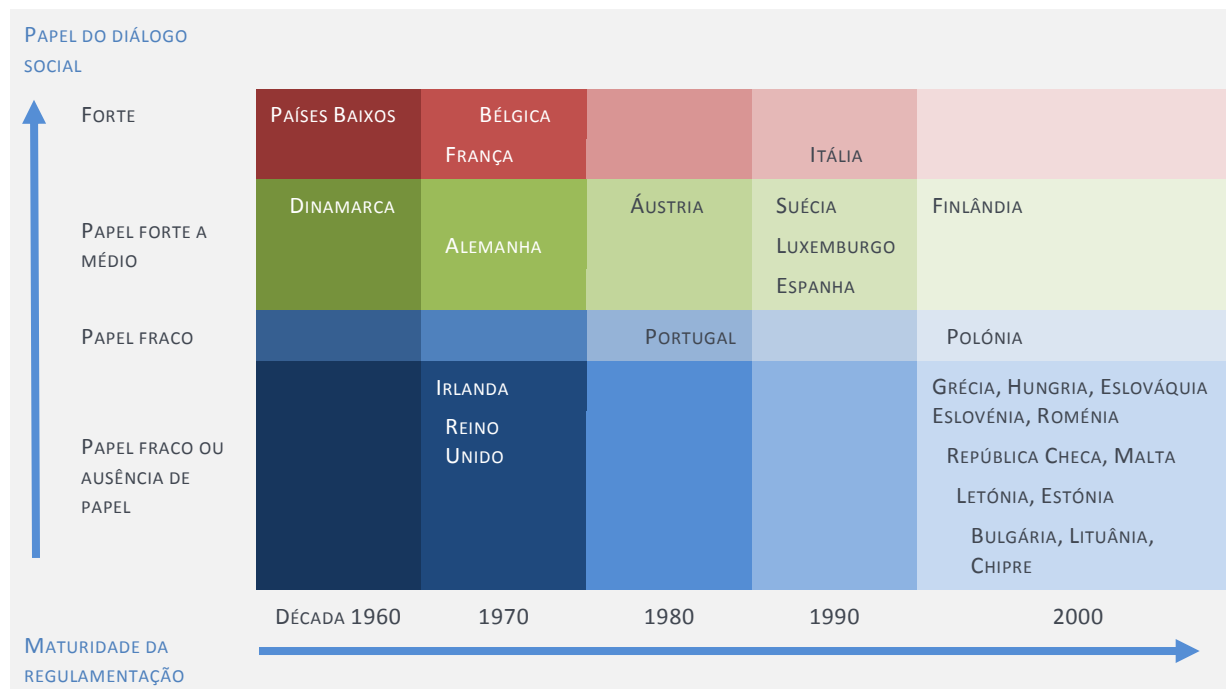
1. Entre 2000 e 2007, o número de trabalhadores temporários na Europa aumentou devido a vários factores, como o alargamento da UE e as mudanças na regulamentação em países como a Alemanha, a Itália, a Finlândia ou a Polónia. No entanto, durante a crise, o número de trabalhadores temporários diminuiu, confirmando a relação entre os ciclos económicos e o trabalho temporário.
2. O papel e a estrutura específicos do trabalho temporário no seio do mercado de trabalho são determinados pelo enquadramento nacional e pelos contextos políticos do mercado de trabalho.
3. Quando se analisam as transições no mercado laboral têm de ser considerados os seguintes factores: regulamentação restritiva que limita o tipo de contratos de trabalho que podem ser oferecidos aos trabalhadores temporários ou que veda sectores nos quais estes trabalhadores podem ser colocados, assim como os vários perfis, motivações e expectativas dos trabalhadores temporários.
4. A análise da função de trampolim do trabalho temporário deve ter em conta o facto de alguns trabalhadores temporários não estarem à procura de contratos directos/permanentes. Como tal, estes trabalhadores não devem ser incluídos nessas

4. DIÁLOGO SOCIAL E NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

Tendo em conta as relações laborais assim como o papel do diálogo social e da negociação colectiva, a análise comparativa mostra que a situação e a prática no sector do trabalho temporário na Europa espelham “modelos” amplos de relações laborais, identificados por sociologistas e outros investigadores. O primeiro modelo de relações laborais, impulsionado pelo diálogo social, pode ser encontrado em 11 Estados-Membros⁷ da UE. Nestes, os parceiros sociais do sector do trabalho temporário envolvem-se nas negociações acerca do trabalho e das condições laborais acima do nível micro/da empresa. Por outro lado, o modelo de relações laborais impulsionado pelo mercado encontra-se noutros Estados-Membros da UE, onde a negociação colectiva acontece apenas no nível micro, na empresa utilizadora. (Ver quadro em baixo).

⁷ Áustria, Bélgica, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Espanha, Suécia.

Classificação do papel do diálogo social e da negociação colectiva na regulamentação do emprego e das relações laborais no sector do trabalho temporário nos 27 Estados-Membros da UE



Devido à relação triangular específica do trabalho temporário, a negociação colectiva sobre salários e condições de trabalho pode ocorrer a níveis diferentes: a nível nacional, a nível do sector, a nível da empresa dentro do sector do trabalho temporário. No entanto, as condições laborais dos trabalhadores temporários podem também ser regulamentadas através de acordos de negociação colectiva em sectores terceiros e a nível das empresas utilizadoras do trabalho temporário.

Na Europa, o papel dos parceiros sociais e o impacto do diálogo social no sector do trabalho temporário variam significativamente, como ilustra a imagem que se segue e que resume os resultados do trabalho de campo deste estudo.

Os parceiros sociais conseguiram estabelecer instâncias e fundos bipartidos para apoiar os trabalhadores temporários e para melhorar as suas condições sociais e laborais, quando desempenharam um papel particularmente activo.

No que diz respeito à formação, 7 Estados-Membros da UE estabeleceram fundos bipartidos: **Áustria, Bélgica, França, Itália, Luxemburgo, Países Baixos e Espanha**. Estes fundos permitem aos trabalhadores temporários ter um melhor acesso à formação profissional para melhorar a sua empregabilidade e facilitar a sua progressão no mercado de trabalho através do trabalho temporário.

Além das iniciativas bipartidas, os acordos colectivos de trabalho aplicáveis aos trabalhadores temporários conceberam mecanismos para promover as suas transições. Por exemplo, este foi o caso do sistema de fases neerlandês e do sistema de “estabilização” italiano, onde os trabalhadores temporários, passado algum tempo, se convertem automaticamente em funcionários permanentes da agência.



Os acordos colectivos de trabalho também contribuem para melhorar o emprego e a segurança social para os trabalhadores temporários. Por exemplo, o “*prémio de flexibilidade*” representa 10% extra no salário pago aos trabalhadores temporários franceses no final da sua colocação. Outro exemplo é o caso dos recentes acordos colectivos de trabalho adoptados para os sectores metalúrgico, dos transportes e outros, na Alemanha. Estes acordos estipulam prémios salariais para os trabalhadores temporários. Não devemos esquecer que em 9 Estados-Membros da UE mais de 90% dos trabalhadores temporários se encontram abrangidos por acordos colectivos⁸.

A nível nacional, os inquéritos descritivos disponíveis sobre a satisfação com o trabalho por parte dos trabalhadores temporários mostram que estas iniciativas conjuntas, desenvolvidas pelos parceiros sociais no âmbito da segurança social e do emprego, da formação ou do cumprimento com regras jurídicas ou outras, têm um verdadeiro impacto. Por exemplo, na **Bélgica**, 78% das pessoas estão satisfeitas com o TT e 81% recomendá-lo-iam à família e amigos⁹. Também em França¹⁰ se relatam níveis elevados de satisfação dos trabalhadores relativamente a vários aspectos do trabalho temporário.

Na Bélgica, 78% das pessoas estão satisfeitas com o TT e 81% recomendá-lo-iam à família e amigos.

Em países como o Reino Unido e a Alemanha, por exemplo, registaram-se casos de iniciativas adoptadas a nível da empresa ou estabelecidas unilateralmente pelos parceiros sociais para dar apoio às transições dos trabalhadores temporários e melhorar as suas condições laborais. No **Reino Unido**, uma campanha levada a cabo pelo sindicato PCS (*Sindicato dos Serviços Públicos e Comerciais*), em 2005, encorajava a transição dos trabalhadores temporários para o emprego permanente; na **Alemanha**, em 2007, um acordo entre o IG Metall e a Adecco destinado apenas a trabalhadores afectos à Audi estipulava que os

⁸ Áustria, Bélgica, Finlândia, Alemanha, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Espanha e Suécia. Na Dinamarca e em França, a taxa de cobertura encontra-se acima dos 80%.

⁹ IDEA Consult 2010: Les travailleurs intérimaires en 2009: Etude de profils et de satisfaction.

¹⁰ Observatoire des métiers et de l’emploi, *Regards croisés sur l’intérim*, 2011.

trabalhadores temporários receberiam um salário que correspondesse àquele que tinha sido fixado pelo acordo colectivo do sector metalúrgico e eléctrico da Baviera.

5. CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS

Como consequência da relação triangular do trabalho temporário, uma das características mais peculiares das condições de trabalho dos trabalhadores temporários é o facto de o empregador e o local de trabalho não serem o mesmo: o empregador é a agência de trabalho temporário, o local de trabalho encontra-se na empresa utilizadora. Esta “dualidade” da relação laboral pode causar dificuldades na definição do padrão de referência relativamente às condições de trabalho, ou seja, entre a agência/sector (incluindo os respectivos acordos colectivos) e/ou a empresa utilizadora/sector (incluindo os respectivos acordos colectivos).

A directiva da UE sobre o trabalho temporário, adoptada em 2008, representou um marco importante neste contexto pois estipula que o princípio de igualdade de tratamento se deve basear na empresa utilizadora. Quer isto dizer que os trabalhadores temporários devem ter acesso à mesma remuneração e outras condições laborais de base do que os funcionários permanentes da empresa utilizadora que desempenhem funções semelhantes.

Contudo, se analisarmos as condições adicionais, muitas vezes ligadas à antiguidade, oferecidas pelas empresas utilizadoras aos seus funcionários quanto a formação, pagamentos adicionais e prestações sociais, poderá ainda haver algumas diferenças entre as condições de trabalho dos trabalhadores temporários e dos trabalhadores permanentes.

Os parceiros sociais no sector do trabalho temporário têm sido capazes de estabelecer soluções benéficas em resposta a esta dualidade. Exemplos disso são a implementação de fundos bipartidos sociais e de formação, o uso de acordos colectivos sectoriais em sistemas faseados, os períodos de qualificação para obter determinados direitos de emprego (formação, prestações sociais, contratos permanentes, entre outros) ou os benefícios salariais para os trabalhadores temporários. Estes exemplos mostram um compromisso por parte do sector no sentido de resolver esta questão.

A aplicação da directiva da UE sobre o trabalho temporário alargou o princípio de igualdade de tratamento a todos os 27 Estados-Membros da UE – há ainda alguma dualidade relativamente aos benefícios e remunerações relacionados com a antiguidade

II O TRABALHO TEMPORÁRIO E AS TRANSIÇÕES NO MERCADO LABORAL

Não é fácil determinar empiricamente se o trabalho temporário é uma ‘ponte’ ou um ‘trampolim’ para a integração e inclusão no mercado de trabalho. Uma primeira dificuldade prende-se com o facto de não haver uma medida simples única para avaliar as transições laborais. Além disso, existem efeitos de ‘composição’ ou factores que são difíceis de controlar, ou seja, as pessoas que escolhem trabalhar com empresas de trabalho temporário não são as mesmas do que as que não o fazem. Do ponto de vista

estatístico, não interessa apenas a passagem para um contrato de trabalho específico como um contrato de trabalho temporário, interessa também a sua duração e frequência. Por último, há características individuais facilmente observáveis e controláveis (como o género, a idade, habilitações, etc.), mas há outras muito mais difíceis de controlar (por exemplo, a experiência profissional) ou que não podem ser medidas (como os esforços individuais). Estas são, no entanto, elementos fundamentais no que diz respeito às trajectórias das pessoas no mercado de trabalho. Estes factores ilustram que até os resultados de estudos que incluem grupos de controlo devem ser interpretados com cautela.

No entanto, a análise dos resultados de investigação disponíveis relativos ao trabalho temporário e às transições no mercado laboral identificou uma ampla literatura de investigação levada a cabo durante a última década, de acordo com diferentes ângulos analíticos e metodológicos. Esta análise revela que as transições do desemprego para o mundo do trabalho e do trabalho temporário para o emprego permanente são alvo de um foco específico, enquanto que há muito menos resultados de investigações no caso de outras formas de transição.

A próxima secção analisará os vários tipos de transições no mercado de trabalho (do desemprego para o mundo do trabalho, do trabalho temporário para o emprego permanente, do ensino para o trabalho, transições de grupos-alvo) e o papel dos parceiros sociais no reforço das competências profissionais dos trabalhadores temporários e na facilitação das suas transições.

1. O TRABALHO TEMPORÁRIO E AS TRANSIÇÕES DO DESEMPREGO PARA O MUNDO DO TRABALHO

A função de ponte do trabalho temporário, que liga o desemprego ao mundo do trabalho, surgiu já na análise comparativa do perfil e antecedentes dos trabalhadores temporários, e é reforçada nesta parte do estudo. Em países como **França** e **Itália** consta que mais de 40% dos trabalhadores temporários estavam desempregados antes de enveredar pelo trabalho temporário; na **Alemanha**, mais de 60% daqueles que começaram a trabalhar com empresas de trabalho temporário em 2011 estavam anteriormente desempregados ou nunca tinham trabalhado. Também nos **Países Baixos** e na **Bélgica**, a percentagem de antigos desempregados na força de trabalho temporário era de 30%. Estes dados e vários inquéritos estatísticos mais abrangentes em todos os países analisados neste estudo confirmam que o trabalho temporário desempenha um importante papel de ponte entre desemprego e mundo do trabalho¹¹. Nos **Países Baixos**, um grande conjunto de dados de amostra da Organização Central do Trabalho e do Rendimento (CWI) mostra que, nos últimos anos, uma proporção estável de cerca de 33% de desempregados regressa ao mundo laboral através do trabalho temporário.

Estes estudos revelam também o efeito a longo prazo do trabalho temporário no emprego: após um ano, uma grande quota dos antigos desempregados manter-se-ia no mundo laboral, no trabalho temporário ou no emprego directo, a prazo ou numa base permanente. Em **França**, por exemplo, cerca de 55%

¹¹ Na maioria dos casos, isto foi feito com base em investigações descritivas e inquéritos de acordo com a abordagem 'sequência dos acontecimentos', ou seja, a comparação entre o estatuto de emprego antes de se começar a trabalhar de forma temporária e após um determinado período de tempo.

daqueles que começaram a trabalhar de forma temporária estavam antes desempregados ou inativos. Depois de um ano a trabalhar temporariamente, a quota de desempregados desceu para 21%¹².

Os poucos estudos que, até hoje, compararam a “rota do trabalho temporário” com outras rotas de reentrada no mercado de trabalho revelam o seguinte: as hipóteses de um antigo desempregado continuar empregado depois de um determinado período de tempo são mais elevadas no caso dos trabalhadores temporários do que no caso de pessoas que pertencem a um grupo de controlo compatível de desempregados que não voltaram ao mercado de trabalho através do trabalho temporário.

Principais factos e conclusões:

1. O estudo confirma que o papel do trabalho temporário na transição do desemprego para o mundo do trabalho é amplamente aceite.
2. Grande parte dos trabalhadores temporários estava desempregada antes de começar a trabalhar de forma temporária, p.e., mais de 60% na **Alemanha** e mais de 40% em países como **França** e **Itália**.
3. Nos **Países Baixos**, 33% dos desempregados à procura de emprego regressam ao emprego através do trabalho temporário, o que, posteriormente, leva a um regresso permanente ao mundo laboral, comparável às taxas de pessoas à procura de emprego que regressam através do emprego directo.

2. O TRABALHO TEMPORÁRIO E AS TRANSIÇÕES DO EMPREGO TEMPORÁRIO PARA O PERMANENTE

O papel e a função do trabalho temporário como trampolim para o emprego permanente são temas sujeitos a debate.

Vários inquéritos confirmam o efeito ‘adesivo’ do trabalho temporário, ou seja, o facto de ser provável que, passado um ano, a empresa utilizadora ofereça um emprego directo a um número significativo de trabalhadores após uma colocação. Com base nas diferenças na forma de medir o efeito adesivo, estudos de grandes amostras de dados do mercado de trabalho na **Alemanha** estimaram o impacto deste efeito entre 5% a 20%.

Nos **Países Baixos**, em 2009, 56% dos trabalhadores temporários relataram que estavam à procura de emprego permanente através do trabalho temporário, e 29% do total dos trabalhadores temporários encontrou um emprego permanente no espaço de um ano, na empresa utilizadora (12%) ou noutra lugar (17%). Além disso, os parceiros sociais no sector do trabalho temporário estabeleceram um sistema faseado no seu acordo colectivo de trabalho (ACT), que estipula que, passado algum tempo, os trabalhadores temporários fazem a transição para um contrato de duração indeterminada com a agência de emprego.

¹² Observatory of Occupations and Jobs, 2010

Em **França**, a última sondagem do bipartido *Observatoire des métiers et de l'emploi* relata que 16% dos trabalhadores com pelo menos uma colocação como trabalhadores temporários tinham conseguido um contrato de duração indeterminada no espaço de um ano.

Na **Bélgica**, um estudo analisou as trajectórias de um grande grupo de pessoas que trabalharam como trabalhadores temporários durante três anos, de 2005 a 2008, e comparou estes resultados com os de um grupo de controlo de pessoas que não integravam o trabalho temporário. Os resultados evidenciam que:

- Quando comparados com o grupo de controlo de pessoas desempregadas em 2005, os trabalhadores temporários têm uma maior hipótese de transitar para contratos de duração indeterminada: as taxas de inserção são de quase 30% após um ano (comparando com 22% para o grupo de controlo), 41% após dois anos (grupo de controlo: 31.6%) e 55% após três anos (grupo de controlo: 43%);
- O risco de ser tornar/permanecer desempregado para aqueles que começam a trabalhar de forma temporária é significativamente mais baixo do que para aqueles que fazem parte do grupo de controlo. Após um ano, 32.6% dos trabalhadores temporários não estão empregados (comparando com 56% do grupo de controlo), 30.2% após dois anos (grupo de controlo: 49.9%), e 31.3% após três anos (grupo de controlo: 48.2%)¹³.

Na **Itália**, de acordo com o estudo do "Italian Work Histories Panel (1998-2003)", 66.5% dos trabalhadores com idades compreendidas entre os 16 e os 35 anos que pararam de trabalhar de forma temporária no período entre 1998 e 1999 transitaram para o emprego permanente.

Outras investigações oferecem uma perspectiva distinta sobre o efeito adesivo; no entanto, o âmbito quantitativo deste efeito difere consoante a metodologia específica usada para o inquérito. Ao mesmo tempo, investigações descritivas e qualitativas ilustraram que uma parte significativa dos trabalhadores temporários tende a permanecer no trabalho temporário: nomeadamente aqueles que fazem parte de grupos-alvo e que têm uma maior dificuldade em transitar para o emprego permanente, algo que não é surpreendente em épocas de elevado desemprego.

Principais factos e conclusões:

1. O trabalho temporário facilita as transições do emprego temporário para o permanente, em determinadas condições.
2. Nos **Países Baixos**, em 2009, 56% dos trabalhadores temporários afirmaram que procuravam emprego permanente através do trabalho temporário e 29% dos trabalhadores temporários encontraram um emprego permanente no espaço de um ano.
3. Em **França**, 16% dos trabalhadores com pelo menos uma colocação como trabalhador temporário em 2010 conseguiram um contrato de duração indeterminada no espaço de um ano.
4. Na **Itália**, 66.5% dos trabalhadores com idades compreendidas entre os 16 e os 35 anos que pararam de trabalhar de forma temporária no período entre 1998 e 1999 transitaram para o emprego permanente.
5. Os resultados das investigações sobre a função de trampolim variam de acordo com a metodologia e os perfis dos trabalhadores temporários (ou seja, a empregabilidade individual).

3. O TRABALHO TEMPORÁRIO E AS TRANSIÇÕES DO ENSINO PARA O TRABALHO

Dados estatísticos mostram que os jovens (incluindo aqueles que estão no ensino) representam um grupo etário importante, por vezes o mais importante, no seio da mão-de-obra temporária europeia. Além disso, vários estudos comparativos assim como sondagens nacionais mostram que o trabalho temporário se tem transformado num importante canal para os jovens que entram no mercado de trabalho pela primeira vez, funcionando, assim, como uma ponte que leva os jovens ao emprego.

Na **Alemanha**, 49.5% dos trabalhadores temporários têm menos de 35 anos, o que, comparando com o emprego total, indica uma importância considerável do trabalho temporário na transição do ensino para o mundo do trabalho. Esta mesma correlação positiva observa-se na **Itália**, onde, de acordo com os últimos dados disponibilizados pelo organismo bilateral Ebitemp, 44% dos trabalhadores temporários têm menos de 30 anos e cerca de um quarto (23%) têm menos de 25 anos. Nos **Países Baixos**, 46% dos trabalhadores temporários têm menos de 25 anos¹⁴.

Em **França**, um inquérito de 2011¹⁵ ilustra o efeito de trampolim do trabalho temporário no caso dos jovens. 84% dos trabalhadores temporários com menos de 25 anos nunca tinham trabalhado antes de chegar ao trabalho temporário em 2010; 30% destes eram estudantes. Passado um ano, 62% estavam empregados: 30% no trabalho temporário, 17% com contratos de duração indeterminada e 15% com contratos a prazo.

As empresas de trabalho temporário também podem contribuir para criar uma ponte entre o ensino e o emprego oferecendo **regimes de aprendizagem dupla** e contratos de aprendizagem. Estes regimes normalmente juntam formação formal e aprendizagem na empresa. O sector pode actualmente oferecer regimes e contratos de aprendizagem na Dinamarca, em **França**, na **Alemanha**, na **Itália**, nos **Países Baixos**, em Espanha e no **Reino Unido**.

Além disso, estudos de diferentes contextos nacionais indicam que certos grupos de jovens confiam mais no trabalho temporário como forma de entrar no mundo do trabalho do que outros e podem considerar mais fáceis ou mais difíceis as transições adicionais (para o emprego directo). Há diferenças especialmente no que diz respeito aos perfis de ensino e ao nível de habilitações (maior quota de pessoas com baixo nível de habilitações) mas também em relação a outras características (género, origem étnica, etc.).

¹⁴ Ecorys 2009: Temporary agency workers on the move, p. 10

¹⁵ Observatoire des Métiers et de l'emploi, *Regards croisés sur l'intérim*, 2011.

Principais factos e conclusões:

1. Para os jovens, o trabalho temporário é uma importante porta de entrada no mercado de trabalho.
2. Na Alemanha, 49.5% dos trabalhadores temporários têm menos de 35 anos; na Itália, 44% dos trabalhadores temporários têm menos de 30 anos e, nos Países Baixos, 46% têm menos de 25 anos; esta elevada proporção de jovens indica que o trabalho temporário tem uma importância considerável na transição entre o ensino e o mundo laboral.
3. Em França, 84% dos trabalhadores temporários com menos de 25 anos nunca tinham trabalhado antes, porque estavam no ensino ou desempregados. Passado um ano de trabalho temporário, 62% estavam já empregados.
4. O contexto nacional, o nível de ensino e de habilitações e os antecedentes pessoais têm uma grande influência no resultado das transições do ensino para o trabalho.
5. Deveriam ser feitas mais investigações sobre este tipo de transição.

4. O TRABALHO TEMPORÁRIO E OS GRUPOS-ALVO A ENTRAR NO MERCADO DE TRABALHO

No caso de determinados grupos-alvo, como os trabalhadores mais velhos, pessoas com um perfil de ensino e/ou habilitações que não se adequam às necessidades do mercado de trabalho ou grupos como as minorias étnicas que enfrentam discriminação, o trabalho temporário representa uma importante ponte que os liga ao mercado de trabalho.

Isto é demonstrado pela grande proporção de trabalhadores que representam grupos-alvo na mão-de-obra temporária nacional, e confirmado pelos dados dos seis países visados por este estudo. Na **Alemanha**, os trabalhadores estrangeiros no trabalho temporário representavam 17.4% em 2011, mais do dobro da proporção de trabalhadores estrangeiros no emprego global; nos **Países Baixos**, em média, 31% dos trabalhadores temporários em 2008 pertenciam a grupos-alvo especiais. No caso da **Bélgica**, estima-se que, em 2007, 12% dos trabalhadores temporários eram trabalhadores pouco qualificados ou de origem migrante, e 5% eram pessoas com deficiência ou trabalhadores mais velhos.

O estudo não foi capaz de identificar inquéritos que comparassem e contrastassem as percepções, motivações e experiências de trabalhadores de grupos-alvo com outros grupos de trabalhadores temporários. No entanto, parece evidente que o trabalho temporário muitas vezes representa a única hipótese de encontrar um emprego no mercado de trabalho.

O papel importante de integração no mercado laboral de grupos-alvo específicos é ilustrado também por algumas iniciativas desenvolvidas pelo sector do trabalho temporário unilateralmente ou no contexto de projectos ou programas modelo público-privados. No que diz respeito a grupos como os desempregados

de longa duração, os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho bem como – embora de forma menos marcada – as pessoas de origem migrante, as empresas de trabalho temporário parecem desempenhar um papel cada vez mais importante na oferta de oportunidades de emprego e experiência, desenvolvimento de competências e colocações.

Iniciativas público-privadas e empresariais dirigidas aos trabalhadores temporários de diferentes grupos-alvo

País	Iniciativa	Objectivos, carácter	Tipo
FR	Projecto conjunto de uma agência de emprego privada e <i>Force Femmes</i>	– Promover oportunidades de negócio para mulheres acima dos 45 anos.	Empresarial
NL	Projecto de uma agência de emprego privada neerlandesa	– Ajudar as mulheres mais velhas a regressar ao mercado de trabalho, oferecendo serviços de assistência à infância, possibilidades de formação, horários de trabalho flexíveis; foco em ramos específicos.	Empresarial
DE	Projecto de uma agência de emprego privada para apoiar a integração dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho	– Pessoas com mais de 50 anos; medidas de apoio; selecção e formações, estágios; contratos de 18 meses; 321 desempregados integrados.	Empresarial
NL	Projectos de agências de emprego privadas centrados nos desempregados mais velhos (mais de 50 anos e mais de 45 anos)	– Apoio ao regresso ao mercado de trabalho; – Projecto feito em estreita cooperação com o serviço público de emprego.	Público-privada
UK	Abordagem/compromisso conjuntos do REC e do Jobcentre Plus sobre “Compromisso da Diversidade”	– Ligado a uma ferramenta de diagnóstico em linha sobre a diversidade e ao programa de certificação “ <i>EQuality Assured</i> ” (EQA) lançado em 2006; – Memorando de entendimento sobre a colaboração em 2011.	Público-privada
DE	Programa piloto para os desempregados jovens pouco qualificados	– Projecto piloto conjunto levado a cabo pelo serviço público de emprego e uma agência de trabalho temporário privada; – Apoiar os jovens desempregados através de acompanhamento individual; formação em sala e trabalho temporário.	Público-privada

Fonte: investigação própria e entrevistas, 2012.

Nos casos em que foi feita investigação sobre programas específicos destinados a grupos vulneráveis, os resultados mostram efeitos positivos nas perspectivas do emprego sustentável no trabalho temporário ou face ao emprego directo, sobretudo quando os programas e as iniciativas incluem medidas de acompanhamento como a melhoria dos níveis de ensino, formação profissional ou outras formas de apoio personalizado.

Principais factos e conclusões:

1. O trabalho temporário tem um papel preponderante na facilitação das transições de pessoas pertencentes a grupos-alvo.
2. Confirma-se nos 6 países analisados neste estudo que uma grande proporção de trabalhadores temporários pertence a grupos-alvo.
3. Nos **Países Baixos**, em média 31% dos trabalhadores temporários em 2008 pertenciam a grupos-alvo especiais.
4. Na **Alemanha**, os trabalhadores temporários estrangeiros representavam 17.4% em 2011, mais do dobro da proporção de trabalhadores estrangeiros no emprego global.
5. Este importante papel do trabalho temporário na integração de grupos-alvo específicos no mercado de trabalho vê-se também confirmado nas várias iniciativas desenvolvidas pelo sector do trabalho temporário, unilateralmente ou no contexto de projectos modelo

5. O PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS NA PROMOÇÃO DAS TRANSIÇÕES

O estudo confirma que, tendo em conta o objectivo duplo do trabalho temporário na Europa – oferecer flexibilidade externa às empresas e apoiar a inclusão no mercado de trabalho e “*transições que compensem*” (COEM) –, os parceiros sociais e o diálogo social estão a desempenhar um papel fundamental.

Isto é evidenciado na maioria dos países analisados, nos quais os parceiros sociais desempenham um importante papel na regulamentação do trabalho temporário e no desenvolvimento de actividades e acções para promover as transições no mercado laboral através da negociação colectiva, de iniciativas conjuntas, de programas ou instituições.

Os casos dos Países Baixos, de França, da Bélgica e da Itália ilustram que o diálogo social no trabalho temporário na Europa não deve ser apenas visto como um instrumento que substitui ou reforça os enquadramentos jurídicos e a regulamentação. Os fundos bilaterais que fornecem apoio social, formação adicional e outras medidas de apoio vão, sem dúvida, para além da regulamentação, uma vez que têm como objectivo a melhoria do trabalho, do emprego e da segurança social dos trabalhadores temporários.

Em particular, os resultados dos inquéritos e os resultados empíricos sobre os efeitos de formação adicional e actividades de reforço de competências encetadas pelos parceiros sociais em França ou nos Países Baixos, por exemplo, mostram quão importante é esta prática no apoio às transições no mercado de trabalho. Em **França**, um inquérito recente sobre o impacto do “*contrato de profissionalização*” ou do *Contrato de desenvolvimento profissional no TT (CDPI)* mostra que os sistemas de formação e qualificação

não só contribuíram para uma importante redução na proporção de trabalhadores não qualificados no trabalho temporário como também tiveram um impacto positivo no desenvolvimento profissional. De acordo com o inquérito, quase 70% dos participantes consideram que o seu emprego actual está relacionado com a qualificação que obtiveram graças ao regime de aprendizagem e quase 80% dos participantes afirmam que as medidas de formação foram úteis para encontrar o actual posto de trabalho¹⁶. Nos **Países Baixos**, inquéritos feitos aos trabalhadores temporários evidenciam que a formação, tal como a que é praticada pelo fundo bilateral de formação, tem um impacto significativo no “reforço” e na “consolidação” dos contratos de trabalho¹⁷.

Estes exemplos ilustram que o diálogo social e a negociação colectiva representam uma mais valia que faz a diferença. Representam um apoio adicional aos trabalhadores temporários no que diz respeito a empregabilidade e competências, igualdade de tratamento e acesso aos direitos e recursos das empresas utilizadoras e ainda prestam apoio social e outro tipo de assistência para compensar os efeitos das frequentes mudanças de emprego, para ajudar na progressão das carreiras e no desenvolvimento da empregabilidade.

A situação no **Reino Unido** é diferente da dos países mencionados acima, uma vez que o seu sistema de relações laborais se caracteriza, em geral, por uma fraca influência do diálogo social e da negociação colectiva acima do nível da empresa.

Na **Alemanha**, o diálogo social no sector do trabalho temporário tem-se centrado na fixação de salários e remunerações. Os prémios recentemente negociados entre as organizações patronais do trabalho temporário e os sindicatos de sectores específicos¹⁸ são exemplo do compromisso dos parceiros sociais quanto ao desenvolvimento de quadros específicos e acordados colectivamente no âmbito das condições de emprego e remunerações.

Principais factos e conclusões:

1. O papel dos parceiros sociais é fundamental para que as transições compensem, uma vez que estes complementam a regulamentação sobre trabalho temporário e desenvolvem iniciativas para melhorar a qualidade das transições.
2. Os fundos bipartidos são essenciais para o reforço de competências dos trabalhadores temporários e para a melhoria da sua empregabilidade.
3. Em França, 80% dos trabalhadores temporários afirmam que as medidas de formação foram úteis para os ajudar a encontrar o seu emprego actual.
4. Também são importantes as iniciativas bipartidas para melhorar as condições de emprego dos trabalhadores temporários e apoiar a sua progressão rumo ao mercado de trabalho.

¹⁶ FAF.TT, Les effets de la formation sur l’insertion professionnelle des intérimaires, Junho 2010.

¹⁷ STOOFF, Annual report, 2010.

¹⁸ Estes prémios foram negociados para os seguintes sectores: metalúrgico e eléctrico, químico, sinestésico/plástico e “borracha da Índia”.

COMO FORTALECER O PAPEL DE TRANSIÇÃO DO TRABALHO TEMPORÁRIO?

O estudo confirma que o trabalho temporário é uma forma de emprego que contribui para a fluidez do mercado de trabalho e oferece oportunidades, nomeadamente para os desempregados e grupos-alvo, funcionando como uma ponte para o trabalho.

Por outro lado, a questão das *“transições de qualidade”* é mais difícil de avaliar uma vez que depende de vários factores, incluindo o quadro regulamentar para o trabalho temporário, o clima económico geral e os perfis e motivações dos trabalhadores temporários.

No entanto, um dos principais resultados do estudo é o facto de mostrar que o diálogo social e o papel dos parceiros sociais (em particular os projectos conjuntos) aparentam ser determinantes na transformação de transições numéricas em *“transições de qualidade”*. Estes permitem situações e enquadramentos que levam o trabalho temporário a funcionar não só como ponte para o trabalho, mas também como forma de apoiar e promover os efeitos de trampolim e as transições ascendentes/progressivas. Esta lógica é inerente ao desenvolvimento de instituições bipartidas e de fundos que dão apoio à formação e ao desenvolvimento de competências dos trabalhadores temporários, bem como à prestação de protecção social adicional.

Para maximizar o papel do trabalho temporário na facilitação das transições no mercado laboral, a Eurociett e a UNI Europa, os parceiros sociais europeus no sector do trabalho temporário (TT), apresentam algumas recomendações conjuntas aos responsáveis políticos da UE.