

TRABALHO TEMPORÁRIO DE AGÊNCIA: DA GÊNESE À CONSAGRAÇÃO INSTITUCIONAL

ADRIANO CAMPOS*

Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (FEUC)

Resumo

O trabalho temporário de agência é uma forma atípica de contratação que tem crescido em todo o mundo ao longo das últimas seis décadas. Como instrumento de precarização das relações laborais, o trabalho temporário deve ser analisado não apenas à luz da sua realidade atual, mas também a partir da sua gênese histórica. O presente artigo procura situar a evolução do setor nos países de capitalismo avançado, atentando à sua inserção mais vasta do mundo do trabalho e à consequente regulação estatal. São relevadas, igualmente, as estratégias patronais e sindicais, que importam sobremaneira para a compreensão do crescimento acelerado do trabalho temporário de agência.

Palavras-chave: Trabalho temporário, Precariedade laboral, Estado, Política económica

Abstract

Temporary Agency Work: from Genesis to Institutional Consecration

Temporary agency work is an unusual form of employment that has grown around the world over the past six decades. As an instrument of precariousness in labour relations, temporary work must be analysed not only in light of its current reality, but also taking into account its historical origins. This article seeks to situate the evolution of the sector in advanced capitalist countries, paying attention to its wider insertion in the world of work and subsequent state regulation. Employer and union strategies are also highlighted, which are extremely important for understanding the accelerated growth of temporary agency work.

Keywords: Temporary work, Precariousness, State, Economic policy

Résumé

Le Travail Intérimaire: de la Genèse à la Consécration Institutionnelle

Le travail intérimaire est une forme atypique de recrutement qui s'est développée partout dans le monde au cours des six dernières décennies. En tant qu'instrument de relations de travail précaires, le travail intérimaire doit être analysé non seulement à la lumière de sa réalité actuelle, mais également à partir de sa genèse historique. Cet article cherche à situer l'évolution du secteur dans les pays capitalistes avancés, en prêtant attention à son insertion plus large dans le monde du travail et à la réglementation étatique qui en découle. Les stratégies des employeurs et des syndicats sont également mises en avant, qui sont extrêmement importantes pour comprendre la croissance accélérée du travail intérimaire.

Mots-clés: Travail intérimaire, Précarité de l'emploi, État, Politique économique

Introdução

Entre as formas atípicas de contratação, o trabalho temporário de agência é o que adquire contornos mais definidos de precariedade laboral legitimada pela lei, contribuindo sobremaneira para o crescimento do fenômeno de terceirização. Não sendo o vínculo que mais trabalhadores mobiliza, tornou-se nos últimos anos um recurso fundamental de ramos importantes dos setores terciário e industrial em todo o globo. A criação e aclaração deste mecanismo contratual triangular – uma empresa de trabalho temporário (ETT) que emprega um trabalhador temporário de agência (TTA) e, por sua vez, o aloca a uma empresa utilizadora – e as sucessivas alterações legais que alargaram o âmbito do seu recurso, resultaram num inequívoco crescimento da sua dimensão, quer em termos das empresas de trabalho temporário, quer do número de trabalhadores temporários de agência.

Todos os indícios apontam para uma precariedade estrutural associada ao trabalho temporário de agência. Os trabalhadores submetidos a este vínculo auferem significativamente menos do que os trabalhadores com vínculos permanentes e sofrem a ameaça permanente do despedimento por força da curta duração a que a média destes contratos está sujeita (Peck, 2005; Adisson e Surfild, 2007). Os trabalhadores temporários de agência estão ainda numa condição objetiva de maior dificuldade no que concerne à sua mobilização coletiva, uma vez que se opera um espartilhamento da sua entidade patronal (ETT e empresa utilizadora) e há uma dissociação formal entre o local em que laboram e o vínculo sindical setorial a que podem estar associados (Boltanski e Chiapello, 1999).

O crescimento do setor do trabalho temporário não teria sido possível sem o respaldo legal do Estado, que obedeceu a uma agenda de flexibilização das relações laborais. Se hoje o trabalho temporário representa já parcelas

significativas da força de trabalho em diversos países, cumpre atentar à sua gênese e situar os processos pelos quais se afirmou esta nova forma de contratação.¹ À luz desta realidade, importa contribuir com uma análise diacrônica sobre o fenómeno do trabalho temporário, da sua gênese à consagração institucional, desde uma perspetiva internacional, cruzando estudos de referência com a análise de fontes primárias (legislação nacional e internacional), procurando a agregação de conhecimento bibliográfico sobre o tema.

1. A gênese do trabalho temporário de agência

Na presente análise, partimos desta evidência: no cenário europeu do século XIX, perante o acelerado crescimento industrial, o controlo do tempo de trabalho como elemento primordial da acumulação de capital impôs uma pressão acrescida sobre as formas de intermediação e contratação laboral. O deslocamento de populações das zonas rurais e a intensa rotação nos postos de trabalho (contribuindo para altos níveis de desemprego) resultaram em períodos de grande abundância de força de trabalho, falhando, no entanto, em garantir o disciplinamento e o controlo efetivo destes trabalhadores. Afinal, o “trabalho à jorna” ou por objetivos imperava em muitas atividades, enquanto uma frágil base contratual se constituía à luz de um conceito de liberdade entre as partes (empregador e trabalhador), resultando, na prática, numa desigualdade real no acesso ao emprego (Steinfeld, 2001). Em países onde a escassez de força de trabalho mais se fazia sentir, como nos EUA, o problema era ainda mais acentuado exigindo uma mobilização de trabalhadores por via da imigração.

Não por acaso, é nos EUA que se regista o primeiro protótipo de “Agência de Emprego”. Muitas das vezes este conceito surge associado a esquemas ilegais de corrupção e abuso laboral. A multiplicação de sociedades dedicadas a intermediar a mão de obra imigrante tornou-se uma realidade em meados do século XIX. O crescimento abrupto dos novos centros urbanos e a criação de novas indústrias contribuiu para o aumento contínuo das agências privadas de emprego até à viragem do século, já sob um molde legalista e institucional. Em 1908, segundo Rosenbloom (2002: 49), havia “750 agências de emprego licenciadas em Nova York e 289 em Chicago. Em

1 Não sendo o objeto deste artigo, importa referir que o trabalho temporário de agência é pouco estudado em Portugal, pese embora a existência de alguns estudos valiosos de enfoque jurídico (Morais, 1991; Redinha, 1995; Gomes, 2010) e sociológico (Pereira, 1988; Santana e Centeno, 2001; Matos, 2015), o trabalho temporário surge amiúde como forma complementar à análise dos fenómenos de precariedade e individualização das relações laborais.

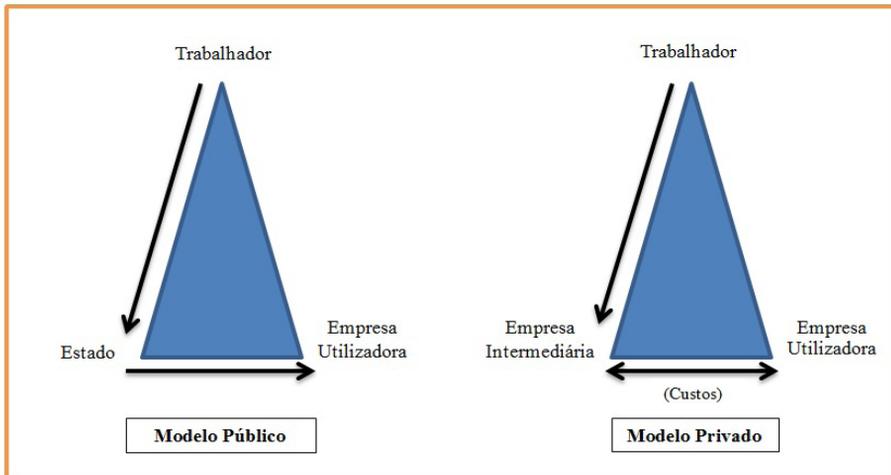
Boston, o número de agências era estimado em 119 no final do século”. O governo norte-americano respondeu a estes números com a criação de agências públicas de emprego (*public offices*), embora estas abarcassem apenas 1% dos trabalhadores em 1910 (Lee, 2007: 8).

No caso inglês, o ímpeto reformista no combate ao pauperismo da classe que vive do trabalho, impulsionando alterações estruturais nas relações laborais no início do século XX, resultou na criação de agências municipais de emprego. Entidades essas que operavam um processo de seleção e categorização dos trabalhadores por áreas de necessidade e formação. Esta abordagem regulatória obedecia ainda a indicadores de natureza moral – como a prioridade dada aos homens casados e com filhos em detrimento dos solteiros – conflitando, muitas das vezes, com uma rede sindical que controlava, igualmente, as lógicas de treinamento e seleção de qualificações (Whiteside, 2015: 77). Ainda assim, estas agências estavam muito longe do impacto que as suas congêneres privadas alemãs alcançaram algumas décadas antes, responsáveis pela colocação de dois terços dos trabalhadores em alguns setores.

O enfrentamento entre duas concepções distintas destes serviços de colocação de mão de obra que identificámos nestes exemplos – uma claramente pública e regulatória, e outra privada, direcionada para o lucro – está presente na gênese do trabalho temporário moderno. Em ambos os casos encontramos uma barreira de intermediação entre os detentores dos meios de produção e/ou dos supervisores do processo produtivo e os que disponibilizam a sua força de trabalho em troca de uma remuneração salarial. A base, portanto, do arquétipo triangular moderno.² Enquanto o primeiro modelo satisfaz imperativos estatais e macroeconómicos de regulação da força de trabalho, ao segundo subjaz uma lógica lucrativa de pagamento pelo serviço prestado (a própria cedência a terceiros da força de trabalho de outrem). Nos primórdios desta regulação, a divergência existente entre estes dois modelos foi tal que se registaram fortes interdições às agências privadas de emprego.

2 O modelo triangular de intermediação é composto pela empresa intermediária, pela empresa utilizadora (que recorre aos serviços da primeira) e pelo trabalhador que disponibiliza a sua força de trabalho à empresa intermediária.

**FIGURA 1. MODELOS DE INTERMEDIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO
(INÍCIOS DO SÉCULO XX)**



Fonte: Elaborado pelo autor.

Em contrapartida, já em 1915, Wiliam Leiserson (1915: 9) defendia o alargamento de agências públicas de colocação de emprego (*exchanges public employment offices*) nos E.U.A como um método moderno e eficiente para responder às novas realidades produtivas, capaz de enfrentar o monopólio detido pelas redes patronais (centros de emprego privados presentes nas principais cidades). A utilização da intermediação contratual por parte de muitas indústrias seria, de resto, uma constante nas décadas seguintes, constituindo um elemento de desequilíbrio em processos grevistas (utilização dos *temporary cards* na indústria têxtil, por exemplo). A centralização de informações relativas aos trabalhadores disponíveis, mantendo estes dados fora da esfera privada de intermediação, concedeu, no entanto, a este Estado particular um poder acrescido no conhecimento e alocação geográfica da mão de obra, exercendo uma influência crescente sobre o comportamento da força de trabalho. O mesmo acontecendo, mais tarde, com outros Estados europeus.

Para lá da dimensão geográfica de mobilização e fixação da força de trabalho, o domínio das qualificações experimentais e credenciais escolares esteve igualmente no centro deste debate. Se a gestão taylorista em expansão resultou na transferência paulatina dos conhecimentos técnicos acumulados por gerações de trabalhadores para as mãos dos proprietários e gestores, também a intermediação da força de trabalho veio pôr em xeque competências e funções sociais a cargo das entidades sindicais.

Afinal, o acesso aos ofícios por parte dos trabalhadores estava intimamente dependente da agremiação a uma rede sindical em países como a França. O poder destas entidades levou, em 1886, à criação do primeiro *Bourse du Travail*, uma combinação de agência de colocação e local de encontro para os sindicalizados. O modelo espalhou-se rapidamente à medida que os sindicatos de outros países tentavam aplicar modelos semelhantes: em Itália criaram-se as *Camere del Lavoro*, enquanto a pertença às *Trade Unions* dominava por completo o acesso ao emprego em alguns setores no Reino Unido e os sindicatos escandinavos (Dinamarca, Suécia e Noruega) exigiam a consagração deste modelo nos *arbejderbors* (Knotter, 2015: 125).

Além de fixarem as regras de acesso ao ofício, muitas federações sindicais controlavam igualmente o sistema de assistência social em caso de desemprego, hoje conhecido como seguro-desemprego. Em muitos casos, estes apoios eram concedidos como forma de defender o patamar salarial da categoria, protegendo estes trabalhadores do *dumping* salarial e assegurando que os episódios de greve alcançassem o sucesso desejado. À medida que a expansão industrial teve lugar, este papel dos sindicatos ficou reduzido a algumas categorias e ofícios de especialização superior (artesãos), ora soçobrando às diferentes pressões políticas consubstanciadas pelo poder central do Estado (social-democracia na Escandinávia, liberalismo no espaço anglo-saxão).

A este respeito, interessa recuperar o contributo de Jean Luciane (1990), que ao analisar a constituição de instituições públicas responsáveis pelas políticas de emprego em França afirma estarmos perante a tensão entre uma “lógica profissional” e uma “lógica espacial (local)” de intermediação do trabalho. Enquanto no antigo regime existia uma harmonização entre ambas com base na circunscrição regional da atividade desenvolvida pelas corporações e associações de artesãos, na emergente estrutura industrial, o surgimento dos *compagnons* – trabalhadores unidos pelo laço do ofício e condição profissional, mas dotados de grande mobilidade geográfica – enfraqueceu a lógica espacial de intermediação.³ Já com a afirmação dos serviços centralizados e estatais, a lógica profissional perdeu parte da capacidade em organizar a força de trabalho, com o próprio conceito de trabalho a ser suplantado pelo de “emprego”: um desempregado já não é necessariamente um trabalhador sem emprego na sua especialidade, mas um indivíduo desprovido de uma relação de assalariamento com um patrão, qualquer que seja a área ou a localização de laboração (Reynaud-Cressent, 1984: 61).

3 Para uma análise ao exemplo alemão, Cf. Zimmermann (2001).

O crescimento destes serviços públicos foi impulsionado pelos efeitos da economia de guerra durante o primeiro grande conflito internacional do século XX, assim como pelo novo desenho institucional internacional daí forjado. O próprio *Tratado de Versalhes* consagrou, em 1919, no seu *artigo n.º 427* que “(...) o trabalho não deve ser tratado como um mero artigo de comércio”. No mesmo ano, a recém-criada Organização Internacional do Trabalho (OIT) emitiu a sua primeira recomendação internacional visando a proibição das agências privadas de emprego:

A conferência geral recomenda que cada membro da OIT tome medidas para proibir a criação de agências de emprego que cobrem taxas ou conduzam o seu negócio pelo lucro. Onde tais agências já existam, recomenda-se que elas possam operar apenas sob licença governamental, e que todas as medidas sejam tomadas para a sua abolição assim que possível.⁴

Ao mesmo tempo, a OIT deixava claro na sua segunda Convenção (*Unemployment Convention*) o caminho a ser seguido pelos Estados:

Cada membro que ratificar esta convenção deve criar um sistema público gratuito de agências de emprego sob o controlo de uma autoridade central. Comitês formados por empregadores e trabalhadores devem ser designados para aconselhar em matérias relacionadas com estas agências.⁵

Os acontecimentos das duas décadas seguintes beneficiariam a lógica pública em detrimento das agências privadas, embora sob a influência de regimes políticos antagónicos. No início dos anos trinta, em plena crise, os EUA lançaram poderosas instituições públicas de coordenação económica e de emprego, enquanto a Europa assistia à ascensão de um corporativismo de índole totalitária e o espaço soviético afirmava as suas políticas de planeamento centralizado. Nesse período, novos alertas da OIT refletem a visão histórica relativamente aos serviços de colocação. Em 1933, a *Convenção n.º 34* da organização (*Fee-Charging Employment Agencies Convention*) conclama os seus membros a abolir as agências privadas de emprego no prazo de três anos, tempo a partir do qual não poderiam ser concedidas novas licenças. A Convenção foi subscrita, no entanto, por apenas onze países (Argentina, Bulgária, Chile, República Checa, Finlândia, México, Noruega, Eslováquia, Espanha, Suécia e Turquia).

Esta tendência para a marginalização das agências de colocação privadas manter-se-ia até ao fim da II Guerra Mundial. A nova ordem económica inaugurada em Bretton Woods e os primeiros passos de um

4 OIT, “Artigo 1.º”, *Recomendação n.º1*.

5 OIT, “Artigo 2.º”, *Convenção n.º2*.

regime fordista assente no reforço dos sindicatos e na negociação coletiva, sobretudo na Europa, não abriam grandes expectativas para uma política de emprego institucionalizada e projetada neste tipo de agências privadas. Mais uma vez, a OIT refletiu esta tensão política ao realizar, em 1949, a revisão da sua *Convenção n.º34 (Fee-Charging Employment Agencies Convention)*. O novo documento defendia, uma vez mais, a abolição das agências privadas de colocação cujo serviço visasse o lucro, permitindo pela primeira vez, porém, a possibilidade dos estados-membros ratificarem apenas uma parte da Convenção, que deixava em aberto uma via de regulação destas agências sob determinados pressupostos. No segundo caso, estas agências deveriam: (i) estar submetidas à supervisão de uma entidade competente; (ii) estar na posse de uma licença anterior (limitação a novas agências); (iii) apenas cobrar taxas e despesas estipuladas pelas entidades competentes; (iv) colocar trabalhadores apenas sob os moldes estipulados pela entidade competente e obedecendo à legislação nacional. A Convenção previa ainda a imposição de multas pesadas às agências que desrespeitassem estas regras e a elaboração de um relatório anual sobre o setor a ser enviado à OIT.

Mesmo nos EUA, um país que cedo cooptou as mulheres para a força de trabalho (ver *Imagem n.º 1*) e recebeu afluxos contínuos de mão de obra imigrante, a visão defensora das relações de trabalho estáveis e publicamente reguladas congregava muitos adeptos, numa política consubstanciada pelo influente *US Department of Labor*. A estas limitações, o setor das agências privadas respondeu com duas táticas que melhor podem ser apreendidas naqueles que foram os primeiros passos das atuais grandes empresas de trabalho temporário (ETT).



IMAGEM 1. CARTAZ

“WAR MANPOWER COMMISSION”

Fonte: War Manpower Commission.

2. Expansão e legalização: da Kelly Girl à Manpower Europa

Fundada em 1947, na cidade norte-americana de Detroit, a *Russel Kelly Office Service* contou, no primeiro ano, com apenas três empregados, doze clientes e 848 dólares em vendas. O início de atividade desta empresa que viria a ser conhecida simplesmente como *Kelly Services* seria tudo menos auspicioso. Com a ação sindical a atingir o seu pico no país, alcançando, pela primeira vez, um leque alargado de direitos laborais e restrições ao abuso patronal, o setor do trabalho temporário (STT) enfrentava barreiras para penetrar nas fileiras de trabalhadores manuais da indústria. À semelhança de outras agências privadas, a *Kelly Services* tinha igualmente de lidar com uma apertada malha estatal de regulação à sua atividade.

Perante as dificuldades, esta empresa recorreu ao mecanismo mimetizado por tantas outras, recusando a classificação de “agência de emprego” e apresentando-se simplesmente como uma fornecedora de serviços de apoio a outras empresas (*Temporay Help Firms*). Mas esta tática para driblar as regras e fugir às limitações legais não permitia, por si só, cumprir o verdadeiro objetivo da empresa: intermediar o trabalho de terceiros de forma lucrativa. Foi desta dificuldade que surgiu a “estratégia *Kelly Girl*”, ou seja, a apresentação pública e publicitada de um contingente muito específico de força de trabalho associada aos serviços prestados: mulheres, brancas e casadas da classe média norte-americana (Hatton, 2011: 19). Esta estratégia foi utilizada com duas finalidades : por um lado, evitar o embate com os sindicatos, uma vez que se tratava de uma categoria muito distinta em comparação com a classe trabalhadora manual masculinizada e, ao mesmo tempo, minimizar os efeitos de fiscalização estatal por se apresentar como um serviço de apoio complementar assente num regime de trabalho a tempo parcial. Num dos primeiros anúncios da *Kelly Girl*, reproduzido na *Imagem n.º 2*, podemos observar esse estereótipo de trabalhadora associada a uma promessa: “A *Kelly Girl* pode solucionar os estrangulamentos da sua empresa”. Juntando uma elucidativa descrição a respeito destas trabalhadoras:

As *Kelly Girls* salvam tempo, problemas e dinheiro. Estas trabalhadoras temporárias estão disponíveis para períodos de meio-dia, uma semana ou mais. Chame uma ou uma dúzia para ajudar nos seus picos de produção, licença por doença ou férias. (...) elas trabalham diretamente no seu escritório a partir da nossa folha de pagamentos. Você apenas é cobrado pelas horas produtivas. Cada uma é única, melhor e garantida.

O sucesso desta estratégia foi tal que a empresa mudou o seu nome

para *Kelly Services* em 1957, ano em que a sua faturação alcançou a ordem dos milhões de dólares.

A aposta numa imagética feminina e no elogio ao trabalho em tempo parcial não foi um exclusivo da *Kelly Services*. Uma empresa fundada em 1948, com sede em Milwaukee, Wisconsin, seguiria a mesma tática, mas não sem antes se afirmar por caminhos mais rudimentares. Os proprietários da *Manpower, Inc.* relatam que os primeiros passos da sua atividade foram dados nos subúrbios de Chicago, onde eram localizados os transportes das empresas que recorriam ao *trabalho à jorna*, recolhendo trabalhadores diariamente. Estas empresas eram posteriormente contactadas pelos proprietários da *Manpower, Inc.* com a oferta de um serviço de intermediação proveitoso. Rapidamente a empresa multiplicou-se em agências pelo país, somando, em 1956, seis milhões de dólares em vendas (Scheinfeld, 2006: 6).

Embora a *Manpower, Inc.* empregasse um número substancial de homens no setor industrial, a estratégia seguida para a sua afirmação foi direcionada ao setor dos serviços. Em 1960 nascia a imagem de marca – *The Girl in the White Gloves* – símbolo das trabalhadoras temporárias que rapidamente passou a figurar na imprensa do país. Como podemos ver na *Imagem n.º 3*, o compromisso por um trabalho célere e eficaz realizado por trabalhadoras confiáveis e treinadas não destoava do exemplo fornecido pela *Kelly Girl*. Segundo Hatton (*ibid.*: 20), a evocação da figura feminina como categorização de uma nova fração da classe trabalhadora, caracterizada pela submissão ao laço conjugal pelo baixo lugar ocupado na hierarquia laboral, logrou em promover a aceitação do trabalho temporário como um regime complementar ao grosso da produção, desprovido de direitos laborais e impermeável à ação sindical. A afirmação constante da “respeitabilidade” e formação destas trabalhadoras marcava igualmente uma barreira de classe, afastando da sua representação pública as mulheres negras ou imigrantes, tidas como incapacitadas para as tarefas de apoio aos serviços. A *Kelly Girl* ou a *Manpower White Gloves Girl*, pelo contrário, eram “certificadas” e “garantidas”.

Fruto desta estratégia, o número e a atividade do STT atingiu níveis crescentes nos EUA. Consequentemente, subiu o número de processos judiciais e de conflitos com o poder regulador a cargo do Estado. Este desgaste levou à formação da primeira federação patronal do setor. A *National Association of Temporary Services* (NATS), fundada em meados da década de cinquenta, tinha por missão retirar as intituladas “empresas de apoio temporário” do raio de ação da fiscalização estatal, levando a cabo,

concomitantemente, batalhas legais contra o estrangulamento à atividade das suas entidades associadas. A litigância com os tribunais foi acompanhada por uma pressão crescente sobre os órgãos legislativos de forma a acomodar legalmente a atividade do STT. A desregulação não tardaria a surtir efeito, com a aprovação de uma série de leis estatais que basicamente legalizaram a atividade no início da década de setenta (Freeman e Gonos, 2009: 55).

No caso europeu, o padrão de desenvolvimento do STT foi substancialmente distinto, mas com similaridades conjunturais. Em França, país com forte organização sindical em meados do século XX, as ETT granjearam um forte consenso quanto à sua rejeição social. O recurso ao trabalho temporário como meio para “furar-greves” e o seu potencial perturbador das relações laborais contribuíam para a crítica a este modelo de intermediação. Em 1956, apenas sete ETT estariam oficialmente registadas, sendo notória, inclusive, uma clara falta de regulação do setor posto o exíguo número de envolvidos. Apenas seis anos mais tarde, todavia, as ETT ascendiam já às cento e setenta, apresentando um rápido e significativo crescimento (Caire, 1973: 45).



KELLY GIRLS
Can Break Up Your
Office Bottlenecks

In one-girl offices and in America's largest corporations—Kelly Girls are saving time, trouble and money.

These temporary employees are available for a half-day, a week, or more. Call in one or dozens to help you during business peaks, sick leaves, or vacations. Kelly Girls are working as typists, stenographers, filing clerks, switchboard operators, calculator operators, receptionists, and general office help. They work right in your office on our payroll. You are invoiced for only productive hours. Each is bonded, insured and guaranteed.

Call telephone information for the phone number of the Russell Kelly Office Service in the cities below.

Albany	Fort Worth	Portland
Baltimore	Fort Worth	Rochester
Birmingham	Grand Rapids	San Antonio
Butte	Houston	San Francisco
Chattanooga	Indianapolis	Seattle
Cincinnati	Kansas City	St. Paul
Cleveland	Los Angeles	Spokane
Dallas	Louisville	Tampa
Davenport	Memphis	Wash.
Dayton	Pittsburgh	Washington D. C.

**RUSSELL KELLY
OFFICE SERVICE**

Holetv., Fox Press Bldg.
Detroit, Mich.

 World's Largest Service
Supplying White Collar
Girls Exclusively

IMAGEM 2. ANÚNCIO KELLY GIRL

Fonte: www.kellyservices.com

A história do STT em França não dispensa, para uma análise mais detalhada, a referência ao impacto significativo provocado pela internacionalização das próprias agências norte-americanas. A primeira sucursal da *Manpower* no país foi inaugurada em 1957, transformando-se rapidamente numa referência patronal para o setor, com os responsáveis pela empresa a demonstrarem um aguçado conhecimento da realidade laboral francesa. Michaël Grunelius (2003: 48), responsável pela filial, relata de forma clara a estratégia seguida nos primeiros tempos de atividade, numa clara preocupação com o impacto das organizações sindicais:

Enquanto nós despachemos apenas datilógrafas, secretárias e contabilistas, profissões que não estão associadas aos bastiões operários, nós seremos deixados em paz. Se, por outro lado, nós penetrarmos nos principais domínios, por exemplo, dos “legendários” trabalhadores metalúrgicos, eles complicar-nos-ão, sem dúvida, a vida.

A isto, a *Manpower France* somava uma preocupação em não se imiscuir em processos de greve, de forma a preservar boas relações com as centrais sindicais. O ritmo acelerado do crescimento económico no pico da idade de ouro do capitalismo europeu impunha, no entanto, um estado de constante escassez de força de trabalho industrial, o que favoreceu em muito o aumento do STT. Essa pressão tornava os setores da manufatura e da indústria automóvel muito apetecíveis para a *Manpower France*, como foi reconhecido por Grunelius (*ibidem*). Para entrar nestas indústrias era necessário impor alterações significativas à percepção pública sobre o STT. Ao longo da década de sessenta, esta empresa juntaria outras ETT num esforço institucional que culminaria com a criação de uma associação patronal: a *Société Nationale des Entreprises du Travail Temporaire* (SNETT), fundada em 1967.⁶ Os seus objetivos eram: limpar a imagem do setor e criar uma nova categoria profissional (a de trabalhador temporário); harmonizar as leis laborais referentes ao setor; estabelecer contactos com poderes públicos e solicitar a adesão ao *Conseil National du Patronat Français* (CNPFF) (Caire, *ibid.*: 42).

Com a onda grevista provocada pelos acontecimentos de maio de 1968, a *Manpower France* (à margem da SNETT) intensificou as abordagens às centrais sindicais, em busca de um pacto capaz de salvar o setor de uma possível ilegalização por parte do governo francês. Falhados os primeiros contactos, o ano de 1969 foi marcado por negociações secretas com a

6 O mesmo ano em que é fundada, também em Paris, a *Confédération internationale des agences d'emploi privées* (CIETT), juntando várias federações patronais do setor numa plataforma global.

CGT, a maior central sindical, terminando com a assinatura de um acordo que reconhecia mais direitos aos trabalhadores temporários da *Manpower France*. Ao subscrever o acordo, a CGT pretendia minimizar o abuso a que estavam sujeitos estes trabalhadores, mas acabou por favorecer a legitimação pública do STT, que assim limpava parte da sua imagem como mau patrão. Este episódio provocou conflitos internos em ambos os campos envolvidos, com a expulsão da *Manpower France* da SNETT a revelar uma cisão no campo patronal.⁷ e com o isolamento da CGT face às outras confederações sindicais nesta questão (Brook; Purcell, 2016: 20).

IMAGEM 3. ANÚNCIO MANPOWER

**New Special Training
makes the difference
between Manpower®
White Glove Girls and
other temporary
office workers**

You'll like the efficient way your work gets done — the way Manpower White Glove Girls pick up your routine quickly — you'll know it's a result of Manpower's exclusive training program. The official Training Certificate carried by our White Glove Girl means she's been specially trained in these subjects:

- Adapting Quickly to New Office Routine
- Advanced Telephone Technique
- Dictation Technique
- Transcribing Timesavers
- Good Filing Technique
- Fine Points of Electric Typing
- Care of Office Equipment
- Keeping Work Confidential
- Starting the Work Day Right
- Office Etiquette
- Wardrobe and Grooming
- Dealing with Office Emergencies

MANPOWER
The world's largest temporary help service
Over 300 offices throughout the world



Glove by Shalimar • © 1964 Manpower Inc.

Fonte: www.manpower.com

Outro efeito do acordo *Manpower France* – CGT foi o lançamento das bases para a lei de regulamentação do trabalho temporário em França, aprovada em janeiro de 1972. Após um intenso debate, o quadro legal estipulou que um novo tipo contratual – *contrat de mission* – existiria a par do contrato comercial entre a ETT e a empresa utilizadora, responsabilizando ambas as entidades pelos encargos patronais. As ETT ficaram ainda proibidas de facultar trabalhadores em casos de greve e limitadas a atuar dentro de um

7 A Manpower France responderia à expulsão com a criação de uma associação profissional para a legitimação do setor, a NORMATT.

quadro muito particular de funções: substituição de um trabalhador ausente por doença ou férias; picos justificados de produção; tarefas em posto de trabalho de natureza temporária (Brook; Purcell, *ibid.*: 17). Interessa realçar que a regulamentação do setor em França foi o culminar de uma longa década de crescimento e multiplicação de ETT, muitas das quais de cunho nacional. À *BIS*, empresa criada em 1954 que importou pela primeira vez o modelo norte-americano, juntou-se, mais tarde, o grupo CRIT (1962) e a Ecco (1964).⁸ A evolução destas empresas será, adiante, examinada em detalhe.

Outro país onde a atividade das ETT constituiu um avanço significativo para a expansão do setor foi o Reino Unido. Neste caso, falamos de um dos berços do trabalho temporário e uma das economias que mais recorreu aos serviços de intermediação na primeira metade do século XX. Para o período do pós-guerra em questão, é importante registar um ligeiro atraso em comparação com o caso francês: em 1960, apenas cinco mil trabalhadores estavam empregados por via de uma ETT. Este exíguo número de trabalhadores estava concentrado nas áreas de construção civil, restauração e serviços administrativos. Ao longo da década de sessenta, período no qual a economia britânica cresceu em valores anuais próximos dos 7%, a escassez de força de trabalho tornou-se, igualmente, uma realidade, potenciando o crescimento acelerado do setor do trabalho temporário (Ford, 2008: 342).

À semelhança do resto da Europa, as ETT eram vistas como promotoras de trabalho precário, enfrentando a oposição das centrais sindicais. Do ponto de vista legal, vários esforços foram feitos com o objetivo de limitar a ação das ETT no Reino Unido, nomeadamente no parlamento britânico em 1967, mas sem os efeitos desejados em termos de implementação legislativa. Neste contexto, o papel da *Manpower* volta a ser decisivo. Inaugurada em 1956, a *Manpower UK* seguiu de perto a estratégia da sua congénere francesa, procurando distanciar-se das restantes ETT ao valorizar o vínculo estabelecido com os seus trabalhadores, considerando-os publicamente como seus empregados e não como um mero artigo de intermediação. A par desta estratégia de comunicação, já no fim da década de sessenta, a empresa serviu-se das redes locais públicas de colocação de mão de obra (*employment exchanges*), aliciando os trabalhadores com salários mais altos e legitimando o seu papel como entidade empregadora. Ao mesmo tempo, a representação institucional da *Manpower UK* tratou de pressionar o governo e o parlamento britânico a aceitar como oficial a sua colaboração com os serviços públicos de emprego. A característica singular da *Manpower UK*,

8 Esta última constituiria o ramo francês da que seria mais tarde conhecida como *Adecco*.

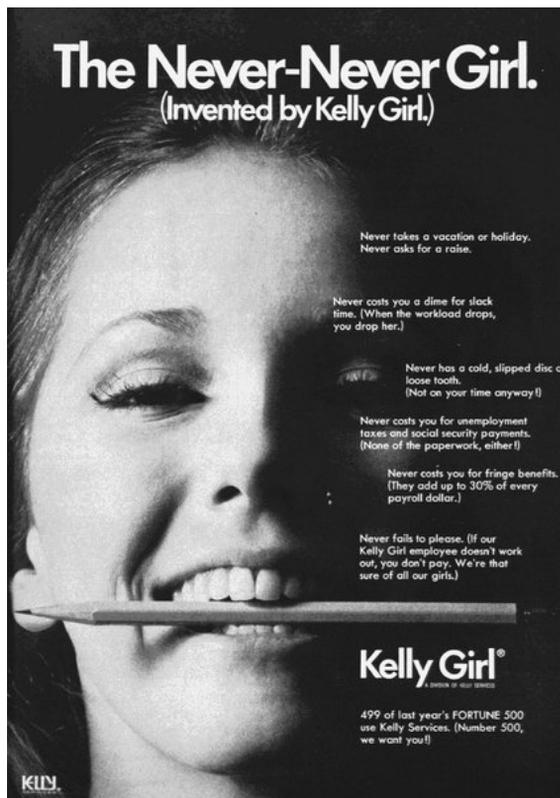
segundo as palavras do seu então diretor, é que se tratava da única verdadeira fornecedora de serviços de apoio a outras empresas do país (*Temporay Help Firms*), uma vez que “aceitava solicitações e encomendas dos seus clientes, disponibilizando o trabalho dos seus próprios trabalhadores”, ao contrário das suas concorrentes que “intermediam um acordo entre a empresa trabalhadora e um ou mais trabalhadores, cobrando uma taxa pelo serviço” (Ford, *ibid.*: 350).

Face às dificuldades iniciais na frente institucional, a *Manpower UK* intensificou a campanha publicitária, associando a sua imagem a uma solução rápida, eficiente e barata para o problema do crescente nível de desemprego, que a partir de 1970 começara a crescer. Ford (*ibid.*: 352) relata, a propósito, o anúncio pago no *Financial Times*, em outubro de 1970, no qual o diretor da *Manpower UK* defende a possibilidade oferecida pelo trabalho temporário aos desempregados, dando-lhes a oportunidade de “reconquistar o seu respeito próprio como membros produtivos de uma comunidade ao invés de ser um peso para os contribuintes através do subsídio de desemprego”. O saldo desta campanha e da aproximação realizada junto de alguns sindicatos foi uma alteração legal que intimou os responsáveis pelas agências públicas de emprego a aceitar as vagas disponibilizadas pela *Manpower UK*, o que legitimou o STT em 1971, embora com um alto benefício para esta empresa em detrimento das restantes.

3. Liberalização e multiplicação: da crise à consagração institucional

A partir das primeiras medidas regulatórias que, na prática, legitimaram o setor do trabalho temporário, fundindo-o em grande medida com os serviços de intermediação privada no início dos anos setenta, as ETT tornaram-se um dos veículos primordiais para a abordagem gestionária que daria início ao longo processo de precarização do trabalho nas décadas de oitenta e noventa. Este novo patamar de intermediação privada da força de trabalho foi rapidamente assimilado pelos principais atores do setor. Logo em 1971, a *Kelly Services* lançou uma nova campanha publicitária nos EUA, com uma linha muito mais direta e expositiva quanto às promessas do seu serviço. O cartaz principal, que podemos observar na *imagem n.º 4*, anunciava que a “*never-never girl*”, uma sucedânea da *Kelly Girl*, “nunca tira férias ou feriados”, “nunca tem um resfriado, uma hérnia discal ou dente solto (pelo menos não no seu tempo de trabalho)”, e “não lhe cobra a segurança social ou impostos”. Finalizando com um apelativo compromisso, “a *never-never girl* nunca deixa de agradar”.

IMAGEM 4. ANÚNCIO NEVER-NEVER GIRL



Fonte: www.kellyservices.com

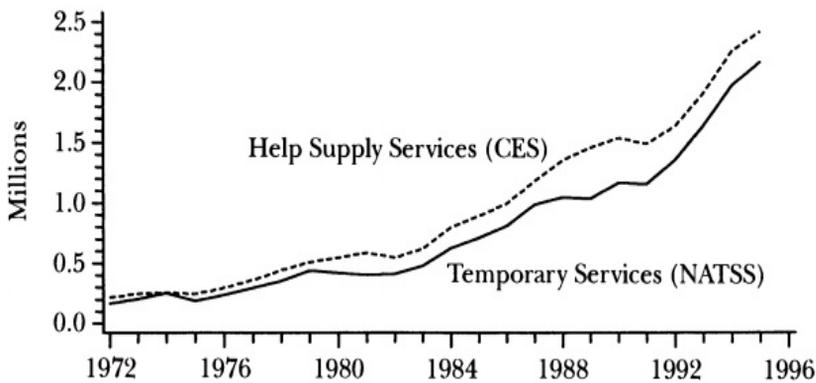
A referência pública e sem filtros às TTA como um recurso para a supressão setorial das leis laborais e dos direitos associados não poderia ser mais intensa, revelando as necessidades imediatas dos clientes desta empresa. Estavam reunidas as condições para um crescimento expressivo do setor nas décadas seguintes. Segundo os dados da própria *National Association of Temporary and Staffing Services (NATSS)*, o número de TTA nos EUA disparou de 165 mil em 1972 para quase 2,5 milhões em 1996, atingindo uma taxa de crescimento anual de 11%.⁹ Contribuindo para tal aumento o reconhecimento nacional do setor em 1985, com a aprovação no Congresso de uma resolução favorável aos seus serviços (*National Temporary Help Services Week*).

No caso europeu, embora o uso de tal propaganda fosse impensável

⁹ Os números da NATTS apenas contemplam os trabalhadores efetivamente colocado em outras empresas durante este período, ao contrário da *Current Employment Survey (CES)*, elaborada pelo governo norte-americano, que também inclui os trabalhadores contratados pelas próprias ETT como quadros permanentes.

por parte dos patrões do setor, o facto é que o aumento do STT avançou ao longo das duas décadas seguintes. Neste cenário, o caso holandês é paradigmático, com as alterações legais decorrentes de batalhas legais a darem um grande impulso às principais ETT. A *Randstad*, empresa fundada em 1960, diversificou as suas áreas de atuação, apostando numa forte internacionalização, adquirindo, em 1983, outra grande ETT, a *Tempo-Team*. A *Vedior N.V*, fundada em 1973, sofreu com contratemplos e reestruturações até se tornar na segunda ETT do país no início da década de noventa - período no qual a economia holandesa acomodou um dos maiores mercados de trabalho temporário a nível europeu, com uma componente fortemente exportadora (Coe, Johns, Ward, 2006).

GRÁFICO 1. EVOLUÇÃO DO NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES TEMPORÁRIOS DE AGÊNCIA (MILHÕES) NOS EUA, ENTRE 1972 E 1996



Fonte: Segal e Sullivan (1997: 119).

Já no caso francês, o setor passou por avanços e recuos. A criação, em 1976, da *Union Nationale des Entreprises de Travail Temporaire* (UNETT) e do *Syndicat des Professionnels du Travail Temporaire* (PROMATT), em 1977, representa um avanço na capacidade organizativa dos patrões do setor, exercendo um papel decisivo para a aceitação do trabalho temporário junto das instituições públicas (Belkacem, 2013).¹⁰ Mas novas dificuldades surgiriam. Em 1981, o Partido Socialista do então candidato presidencial François Mitterrand incluiu a abolição das ETT no seu programa de governo, prometendo uma dotação extra à Agência Nacional de Emprego de forma a

¹⁰ Estas duas organizações fundiram-se em 1998, para dar origem ao *Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire* (SETT).

instaurar um monopólio público sobre os serviços de alocação de trabalho (Belkacem, 2011). Uma vez mais, a *Manpower France* tomou a dianteira do processo negocial, conseguindo alcançar um acordo com o novo governo. Em 1982, uma nova lei do trabalho temporário reduziu o leque de circunstâncias em que as ETT poderiam atuar, incrementando uma melhoria nas condições laborais dos trabalhadores temporários (Grunelius, *ibid.*: 53).

A redução de TTA imposta por esta nova lei manteve-se até 1986, ano em que a inflexão ideológica do governo atingiu o seu ápice, com os apelos por maior flexibilidade e redução dos custos do trabalho a ocupar o centro das políticas de emprego. A primeira medida nesse sentido foi o aumentar da duração máxima dos contratos temporários para os dezoito meses, ao mesmo tempo em que se reduzia o número de contratos permanentes, sobretudo na indústria, em particular na produção de automóveis. Na década seguinte, o paralelo entre estas duas tendências é muito relevante, com os empregos permanentes neste setor a reduzirem-se em cerca de 7%, enquanto os empregos providenciados pelo STT subiram quase na mesma proporção (Brook; Purcel, *ibid.*: 19). A renovação de força de trabalho sob estes moldes é, de resto, apreensível pelas próprias características dos TTA neste período: homens (70%) com uma média etária de trinta anos. O crescimento do setor fez também emergir novas e poderosas ETT, como a *Adecco*: a junção da francesa *Ecco* com a suíça *Adia SA*, fazendo da nova entidade o maior patrão privado em número de empregados do país no ano de 1996 (Boltanski e Chiapello, *ibid.*: 248).

No Reino Unido, este período foi marcado pela complexificação do STT. Com a significativa proteção política providenciada pelo governo conservador de Margaret Thatcher, não só as ETT aumentaram em número e dimensão, como a sua estratégia passou a assentar em contratos duradouros com as empresas utilizadoras, fornecendo os TTA numa base contínua, de forma a garantir uma gestão altamente flexível da força de trabalho. Muitas destas empresas utilizadoras complementaram a relação particular com uma ETT, recorrendo a outras entidades de forma a suprir necessidades em atividades específicas. Concomitantemente, os serviços públicos de emprego multiplicaram as parcerias com as ETT a partir de acordos preferenciais (*framework agreements*), muito disputados por estas empresas privadas, uma vez que permitiam o acesso à própria contratação temporária por parte de entidades públicas.

Com o crescimento do trabalho temporário a acompanhar os processos de flexibilização e precarização dos direitos laborais, dois marcos reguladores

influenciaram de forma decisiva a evolução futura do setor. Em primeiro lugar, encontramos a nova formulação da OIT à sua Convenção sobre as Agências Privadas de Colocação de Mão-de-Obra (*Fee-Charging Employment Agencies Convention*). Estando há muito erodida a agenda regulatória fordista no que concerne às relações laborais, a nova *Convenção sobre Agências Privadas de Emprego* (n.º 181) da OIT refletiu um processo iniciado em 1994, que resultou numa alteração radical na forma de classificação destas agências. Diz o preâmbulo deste documento:

Considerando o ambiente muito distinto no qual agências privadas de emprego operam, quando comparado com as condições em que as anteriores Convenções foram adoptadas. Reconhecendo o papel que as agências privadas de emprego podem desempenhar no bom funcionamento do mercado de trabalho. Recordando a necessidade de garantir o direito à liberdade de associação e de promover o diálogo e a concertação social como componentes de um bom sistema de relações industriais. (...) A OIT aprova a seguinte Convenção.

A inversão da base de legitimação das Agências Privadas de Emprego fica assim patente ao serem reconhecidas como qualquer entidade que “sendo independente das autoridades públicas”, intermedeia trabalhadores com outras entidades, ficando ou não responsável pela supervisão desses mesmos trabalhadores (*artigo n.º 1*). Para tal, estas agências devem ter total liberdade na recolha, armazenamento e utilização dos dados referentes à força de trabalho, seja qual for a área de intervenção; podendo apenas ser excluídos trabalhadores ou setores de áreas específicas (*artigo n.º 2*). A própria proibição de cobrança de custos por parte destas agências aos trabalhadores alocados, que se mantém nesta Convenção, passa a contar com uma exceção em caso de categorias profissionais específicas, mediante justificação e acordo entre representantes dos patrões e dos trabalhadores (*artigo n.º 7*). Nos antípodas dos anteriores documentos, a Convenção promove ainda a “cooperação entre os serviços públicos de emprego e as agências privadas de emprego” (*artigo n.º 13*).

FIGURA 2. SITUAÇÃO LEGAL DO TRABALHO TEMPORÁRIO NA UE (1998)



Fonte: Clauwaert (2000: 11).

O objetivo de legitimizar e harmonizar a disposição legal relativa às ETT procurava, de resto, homogeneizar internacionalmente o STT, ultrapassando as barreiras existentes em cada Estado (ver *figura n.º 2*). A visão de que esta cooperação com as ETT (a modalidade central entre os serviços privados de colocação) resultaria numa maior integração de desempregados no contingente de empregos permanentes, multiplicando as oportunidades no mercado de trabalho, carecia, no entanto, da aprovação de muitos Estados, que alertaram para os riscos envolvidos.

É neste contexto que um segundo marco regulatório adquire grande relevância no contexto europeu. Em 2002, a Comissão Europeia apresentou o esboço de uma diretiva referente ao trabalho temporário a cargo das agências privadas. O diploma visava legitimar o setor através da elevação dos direitos dos trabalhadores envolvidos ao nível da restante força de trabalho, reconhecendo a contribuição do sector do trabalho temporário na criação de empregos.. Esta iniciativa apoiava-se na *Convenção n.º 181* da OIT, assim como no avanço de um quadro legislativo europeu dominado pelo paradigma da flexisegurança, que já havia produzido as diretivas relativas ao trabalho a tempo parcial (1997) e aos contratos com termo certo (1999).

A diretiva sobre o trabalho temporário na Europa enfrentaria resistências na sua aprovação por parte de alguns Estados-membros, adiando a sua aplicação efetiva. Não obstante, o impulso dado pela Comissão Europeia e

pela OIT na regularização de pendor liberal do trabalho temporário permitiu aos governos avançar na legislação interna de cada país, mesmo que enfrentando a oposição dos sindicatos. O caso mais notório foi o da tentativa de aplicação da *Lei de Coesão Social* (conhecida por *Lei Borloo*), em janeiro de 2005, por parte do Governo francês. A proposta legislativa procurava expandir o âmbito de ação das ETT ao domínio do emprego permanente, equiparando estas agências a parceiros institucionais dos serviços públicos de emprego, eliminando a figura do *interim* e concedendo-lhes, inclusive, competências ao nível da formação de desempregados (Belkacem, Kornig, *ibid.*: 14). Esta diretiva foi transposta, com diferentes moldes, para todas as legislações nacionais de vinte e sete Estados-membros até 2013, figurando a França como exceção até à atualidade.

Conclusão

Nas páginas anteriores observámos como o modelo público e estatal de gestão e colocação da força de trabalho conflitou, desde finais do século XIX, com a estratégia privada de empresas de intermediação de mão de obra com vista ao lucro. Ao examinar os três exemplos de países que mais cedo desenvolveram um setor de intermediação privado (EUA, França e Reino Unido), verificámos que as lógicas profissionais e sindicais de acesso ao emprego deram lugar a uma lógica espacial de escopo nacional, com o surgimento de instituições unificadas responsáveis pelas políticas públicas de emprego. Na primeira metade do século XX, que foi marcada por processos políticos antagónicos à escala global, reforçou-se o poder destes organismos. O alargamento de um contingente de trabalhadores inseridos no regime fordista do pós-guerra, escorado por uma rede sindical reforçada e interveniente, sobretudo no espaço do capitalismo ocidental, contribuiu para a manutenção de barreiras ao serviço privado de intermediação de trabalho, não obstante a pressão constante ao nível da escassez de mão de obra criada por um crescimento abrupto da economia.

A esta dificuldade institucional e política, as empresas de intermediação responderam com estratégias nacionais distintas. Nos EUA, berço do modelo basilar do setor, a aposta numa categoria específica da força de trabalho (mulheres, brancas, casadas e escolarizadas), conotada publicamente com determinadas tarefas (apoio esporádico aos serviços) foi adotada como meio de apartar os sindicatos da atividade e pacificar as relações com as entidades estatais. A curta duração das funções associadas e a construção de uma coesa frente patronal moldou o setor de forma a associá-lo publicamente a um trabalho temporário, provisório e sempre disponível. A responsabilização direta destas empresas pelos encargos e salários dos

trabalhadores temporários de agência – um elemento dado a montante na estratégia de negação pública da imagem de intermediadores – ilibando as empresas utilizadoras destas obrigações, elevou o serviço de intermediação à moderna relação triangular do trabalho temporário.

A exportação deste modelo para a Europa ocidental enfrentou barreiras acrescidas, desde logo, a resistência sindical à atividade das ETT, o que impeliu a *Manpower France* a antecipar uma abordagem conciliatória, à margem dos restantes patrões, junto a uma central sindical e setor em particular, tornando-se o acordo assinado num ponto de inflexão histórico para a regulação e legitimação legal. O facto de no Reino Unido a mesma *Manpower* ter apostado numa campanha pública associada à resolução do desemprego e numa colonização dos serviços públicos de emprego revela um nível superior de pressão e *lobby* desenvolvido ao mais alto nível do aparelho de Estado.

A consagração institucional do trabalho temporário de agência foi alcançada nas décadas de oitenta e noventa do século passado, com a transposição para as leis nacionais da agenda de flexibilização e precarização laboral preconizada pelos tratados e diretivas europeias. A fragilização da ação sindical junto dos trabalhadores temporários de agência e o fortalecimento da organização patronal, inclusive com laços de âmbito internacional, contribuíram igualmente para o crescimento deste fenómeno.

Bibliografia

- ADDISON, John ; SURFIELD, Christopher – Atypical work and pay, *Southern Economic Journal*, vol.73 (2007). ISSN 00384038
- BELKACEM, Rachid; KORNIG, Cathel – *Visages de L'intérimen France et dans le Monde*. Paris: L'Harmattan, 2011. ISBN 9782296137233.
- BELKACEM, Rachid – Des agences d'intérim aux agences d'emploi. *Les notes de l'Institut Européen du Salarial* [Em linha]. 30 (2013) 1-4. Disponível em: http://www.revue-salarial.fr/wp-content/uploads/2021/11/Notes_IES_30.pdf. ISSN 1969-6442.
- BOLTANSKY, Luc; CHIAPELLO, Éve – *O Novo Espírito do Capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 1999. ISBN 9788578271435.
- BROOK, Paul; PURCELL, Christina – The Resistible Rise of the Temporal Employment Industry in France (1950 – 2013). *Economic and Industrial Democracy* [Em linha]. 41:1 (2020) 121-144. Disponível em <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0143831X17695439>. ISSN 1461-7099.
- CAIRE, Guy – *Les nouveaux marchands d'hommes? Étude du travail intérimaire*. Paris: Éditions Ouvrières - Économie et Humanisme, 1973. ISBN 9782708228085.

- CLAUWAER, Stefan – *Survey of Legislation on Temporary Agency Work* [Em linha]. Bruxelas: European Trade Union Institute (ETUI), 2000. Disponível em: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=ce79aff675c3844b0b567a1820bd421bf96d48d8>. ISBN 9782930143569.
- COE, Neil; JOHNS, Jennifer; WARD Kevin - Mapping the Globalization of the Temporary Staffing Industry. *The Professional Geographer* [Em linha]. 59:4 (2007) 503-520. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9272.2007.00638.x>. ISSN 1467-9272.
- KNOTTER, Ad – From Placement Control to Control of Unemployed: Trade Unions and Labour Market Intermediation in Western Europe in the Nineteenth and Early Twentieth Centuries. In WADAUER, Sigrid; BUCHNER, Thomas; MEJSTRIK, Alexander (Eds.) – *The History of Labour Intermediation: Institution and Finding Employment in the Nineteenth and Early Twentieth Centuries*. Nova Iorque: Berghan, 2015. ISBN 9781782385509.
- FREEMAN, Harris; GONOS, George – Taming the Employment Sharks: the case for regulating profit-driven labor market intermediaries in high mobility markets. *Employee Rights and Employment Policy Journal* [Em linha]. 13 (2009) 101-176. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1290875#. ISSN 1522-2225.
- FORD, Chris; SLATER, Gary – Temporary agency work: evolution, regulation and implications for performance. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* [Em linha]. 3:3 (2016) 312-322. Disponível em: . ISSN 2051-6614.
- FORDE, Chris – «You know we are an employment agency»: Manpower, Government, and the Development of the Temporary Help Industry in Britain. *Entreprise & Society* [Em linha]. 9:2 (2008) 337-365. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1155626. ISSN 1467-2227. J
- GOMES, Júlio – A fronteira entre o contrato de utilização de trabalho temporário e os (outros) contratos de prestação de serviços, *Prontuário do Direito do Trabalho, Centro de Estudos Judiciários*, n.º 87, Set. – Dez. 2010). ISSN: 873-4895
- GRUNELIUS, Michaël – *Du Travail et Des Hommes: L’Aventure du Manpower*. Paris: Perrin, 2003. ISBN 9782262020262.
- HATTON, Erin – *The Temp Economy: From Kelly Girls to Permatemps in Postwar America*. Philadelphia: Temple University Press, 2011. ISBN 9781439900802.
- JUDT, Tony – *Pós-guerra: uma história da Europa desde 1945*. São Paulo: Objetiva,

2007. ISBN 9789724417806.
- LEE, Woong – Private Deception and the Rise of Public Employment Offices in the United States: 1890 – 1930. *NBER Working Paper Series* [Em linha]. 13695 (2007) 1-37. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.3386/w13695>.
- LEISERSON, William - The Movement for Public Labor Exchanges. *The Journal of Political Economy* [Em linha]. 23:7 (1915) 707–716. Disponível em: <https://doi.org/10.1086/252695>. ISSN 0176-2680.
- LUCIANI, Jean (1990) - Logiques du placement ouvrier au XIXe siècle et construction du marché du travail. *Sociétés Contemporaines* [Em linha]. 3 (1990) 5-18. Disponível em: https://www.persee.fr/doc/socco_1150-1944_1990_num_3_1_962. ISSN 1150-1944.
- MATOS, José Nuno – *O Operário em Construção: do Empregado ao Precário*. Porto: Deriva / Le Monde diplomatique, 2015. ISBN 9789898701121.
- MORAIS, Luís – *Dois estudos: justa causa e motivo atendível de despedimento: o trabalho temporário*. Lisboa: Cosmos, 1991. ISBN 9789729170508.
- PECK, Jamie; THEODORE, Nik; WARD, Kevin– Constructing markets for temporary labour: employment liberalization and the internationalization of the staffing industry”. *Global Networks* [Em linha]. 5:1 (2006) 3-26. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1471-0374.2005.00105.x>. ISSN 1471-0374.
- PEREIRA, José Carlos da Silva – *O Trabalho Temporário: exceção ou regra na prática contratual?*. Lisboa: IEFP, 1988.
- REDINHA, Maria Regina – *A Relação Laboral Fragmentada - Estudos sobre Trabalho Temporário*. Coimbra: Coimbra Editora 1995. ISBN 9723207001.
- REYNAUD, Cressent – L’émérgence de la catégorie de chômeur à la fin du XIX siècle. *Economie et Statistique* [Em linha]. 165 (1984) 53-63. Disponível em: https://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_1984_num_165_1_4854. ISSN 0336-1454.
- ROSENBLUM, Joshua – *Looking for Work, Searching for Workers: American Labor Markets During industrialization*. Cambridge: Cambridge University Press, 2002. ISBN 9780521002875.
- SANTANA, Vera; CENTENO, Luís – *Formas de Trabalho: Trabalho Temporário; Subcontratação*, Lisboa: IEFP, 2001.
- SCHEINFELD, James – *A History of Manpower, Inc: 1948 – 1976*. Chicago: Shay Publishing, 2006. ISBN 9780977342402.
- SETT - *Agir pour l’emploi: De l’agence d’intérim à l’agence de l’emploi - Forum du*

Travail Temporaire. Paris: Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire, 2005.

STEINFELD, Robert – *Coercion, Contract, and Free Labor in the Nineteenth Century*. Cambridge: Cambridge University Press, 2001. ISBN 9780521774000.

WHITESIDE, Noel – *Organizing Labour Markets: the British Experience*. Nova Iorque: Berghahn, 2015. ISBN 9781782385516005.

ZIMMERMANN, Bénédicte – *La constitution du chômage en Allemagne: Entre professions et territoires*. Paris: Maison des Sciences de l'Homme, 2001. ISBN 9782735109128.

- Receção: 12.10.2023

- Aprovação: 01.08.2024

