



Universidade de Aveiro
2022

**ANA RITA NUNES
MIGUEL**

**RELATÓRIO DE ESTÁGIO NA SYNERGIE –
EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A.**



Universidade de Aveiro
2022

**ANA RITA NUNES
MIGUEL**

**RELATÓRIO DE ESTÁGIO NA SYNERGIE –
EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A.**

Relatório de estágio apresentado à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Administração e Gestão Pública, realizada sob a orientação científica da Doutora Maria Cristina Gomes, Professora Auxiliar do Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território, e coorientação da Doutora Marta Faria Patrão, Investigadora Doutorada (Nível I), do Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território da Universidade de Aveiro.

agradecimentos

Dedico esta conquista à minha família, pelo apoio incansável que me deu em todos os momentos e por me ter orientado para as melhores decisões.

Agradeço em particular à minha mãe e ao meu pai por todo o suporte e por terem permitido que a minha caminhada académica chegasse até aqui.

À minha irmã, por ter sempre acreditado em mim, nas minhas capacidades e por me ter motivado sempre a fazer mais e melhor.

Aos meus afilhados, por me darem muita força e amor mesmo sem saberem.

E por último, mas não menos importante, ao meu namorado que me acompanhou desde o dia em que pisei pela primeira vez aquela que viria a ser a minha segunda casa, a Universidade de Aveiro. Obrigada pela tua paciência e por me encorajares sempre.

Esta conquista é de todos nós.

A nível académico, agradeço, particularmente, às minhas orientadoras pelo suporte que me deram nesta última, mas decisiva fase, mas também por tudo aquilo que me foram ensinando ao longo da caminhada.

Gostaria igualmente de agradecer à Synergie pela oportunidade de estagiar numa empresa sólida que me deu conhecimentos fundamentais para o começo da minha vida profissional. A toda a equipa que me recebeu e acolheu da melhor maneira possível, o meu muito obrigada.

palavras-chave

Mercado de trabalho; Trabalho Temporário; Empresas de Trabalho Temporário; Recrutamento e Seleção.

resumo

O presente relatório de estágio estuda a relação homem-trabalho, em particular as mais recentes alterações que conduziram a novas modalidades de emprego, entre as quais o trabalho temporário. O trabalho temporário é a temática central deste estudo e analisar-se-á a sua origem e evolução em Portugal, bem como as suas principais características. Para além disto, será feito um levantamento das principais vantagens e desvantagens desta modalidade de emprego para empresas e colaboradores. Por fim, analisar-se-ão as respostas ao Inquérito por Questionário desenvolvido e aplicado por mim, com o objetivo de perceber qual é a opinião dos cidadãos relativamente a esta nova forma de emprego que tem ganho cada vez mais peso e importância. De acordo com as informações recolhidas acerca do trabalho temporário, este sempre foi associado à instabilidade e à precariedade, no sentido em que as pessoas têm salários baixos, pouco acompanhamento e poucas perspetivas de continuidade na empresa. No entanto, este estudo veio mostrar que o trabalho temporário tem sido caracterizado como uma oportunidade de conhecer diferentes realidades, com acompanhamento sólido, remunerações justas e compatíveis e ainda oportunidades de formação. O trabalho temporário tem tido cada vez mais representatividade em Portugal, uma vez que está entre os 5 países europeus com mais recurso a esta prestação de serviços. Por essa razão torna-se importante analisar os contornos que esta forma de emprego tem no país.

keywords

Labor Market; Temporary Job; Temporary Work Companies; Recruitment and Selection.

Abstract

This internship report studies the man-work relationship, in particular the most recent changes that led to new forms of employment, including temporary work. Temporary work is the central theme of this study and its origin and evolution in Portugal will be analyzed, as well as its main characteristics. In addition, a survey will be made of the main advantages and disadvantages of this type of employment for companies and employees.

Finally, the responses to the Survey by Questionnaire developed and applied by me will be analyzed, with the objective of understanding what is the opinion of citizens regarding this new form of employment that has gained more and more weight and importance. According to the information collected about temporary work, this has always been associated with instability and precariousness, in the sense that people have low salaries, little monitoring and few prospects of continuity in the company. However, this study showed that temporary work has been characterized as an opportunity to get to know different realities, with solid monitoring, fair and compatible remuneration and training opportunities. Temporary work has been increasingly representative in Portugal, since it is among the 5 European countries with the most use of this provision of services. For this reason, it is important to analyze the contours that this form of employment has in the country.

Índice

Índice de Abreviaturas	8
Índice de Figuras.....	9
Índice de Gráficos.....	10
Introdução	11
1. Apresentação da entidade acolhedora do estágio	13
1.1.A Synergie: História do Grupo	14
1.2.Missão e Valores.....	15
1.3.Organograma da empresa	16
1.4.Áreas de atuação em Portugal.....	17
1.5.A delegação de Aveiro.....	18
2. Atividades desenvolvidas no âmbito do estágio	20
2.1.Recrutamento e Seleção.....	20
2.2.Participação no Job Summit	22
2.3.Estudo Posto Trabalho	23
3. Mercado de Trabalho e Trabalho Temporário.....	21
3.1.Posicionamento do Trabalho na Sociedade reflexão acerca da relação homem-trabalho	21
3.2.O Trabalho Temporário	27
3.2.1. Trabalho Temporário em Portugal: surgimento e enquadramento legal	27
3.2.2. A relação tripartida do Trabalho Temporário	32
3.2.3. Vantagens e pontos menos fortes do Trabalho Temporário: perspetiva para a empresa utilizadora e para o colaborador.....	33
3.3. O Trabalho Temporário em Portugal: dados estatísticos	38
4. O Trabalho Temporário em Portugal – Estudo Empírico	45
4.1.Objetivo do Estudo	45

4.2. Instrumento de Recolha	45
4.3. Amostra.....	48
4.4. Apresentação dos resultados	48
5. Discussão dos resultados	63
Conclusão	68
Referências Bibliográficas	70
Anexos ..	73

Índice de Abreviaturas

APESPE RH – Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego

APETT – Associação Portuguesa de Empresas de Trabalho Temporário

CTT – Contrato de Trabalho Temporário

CUTT – Contrato de Utilização de Trabalho Temporário

ETT – Empresa de Trabalho Temporário

EUTT – Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

TT – Trabalhador Temporário

Índice de Figuras

Figura 1 – Synergie no Mundo	14
Figura 2 – Synergie em Portugal.	15
Figura 3 – Organograma da Estrutura Synergie	16
Figura 4 - Estrutura da Agência de Aveiro	19
Figura 5 - Interdependência e funcionamento dos três departamentos da Agência de Aveiro.....	20
Figura 6 – Relação Tripartida do Trabalho Temporário.....	33

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Dimensões Sociodemográficas	49
Tabela 2 – Dimensões associadas ao Trabalho Temporário	49
Tabela 3 – Questões abertas associadas ao Trabalho Temporário.....	50
Tabela 4 – Número absoluto de respondentes por género	51
Tabela 5 – Participantes por idade – número absoluto	52
Tabela 6 – Participantes, em número absoluto, por nível de escolaridade	53
Tabela 7 – Outras situações profissionais	54
Tabela 8 – Situação Profissional dos participantes em número absoluto	55
Tabela 9 – Duração do atual contrato – número absoluto	56
Tabela 10 – Conhecimento acerca do Trabalho Temporário.....	56
Tabela 11 – Procura por uma ETT – número absoluto.....	57
Tabela 12 – Inquiridos empregados através de uma ETT – número absoluto.....	58
Tabela 13 – Motivo de recurso ao Trabalho Temporário	59
Tabela 14 – Duração do contrato de trabalho temporário.....	61
Tabela 15 – Renovação do contrato de trabalho temporário	62

Tabela 16 – Caracterização da experiência com o Trabalho Temporário..... **64**

Tabela 17 – Parte envolvida com mais vantagem no Trabalho Temporário **65**

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Trabalhadores em contrato de trabalho temporário em % da empregada **38**

Gráfico 2 - Trabalhadores em contrato de trabalho temporário em % da empregada **39**

Gráfico 3 - Índice do Trabalho Temporário..... **41**

Gráfico 4- Índice de Vencimentos. **42**

Gráfico 5 - Distribuição de Trabalhadores Temporários por género **43**

Gráfico 6 - Distribuição de Trabalhadores Temporários por grupo etário. **44**

Gráfico 7 - Distribuição de Trabalhadores Temporários por nível de escolaridade. .. **45**

Gráfico 8 - Distribuição de Trabalhadores Temporários por setor de atividade..... **46**

Gráfico 9 - Participantes por género **50**

Gráfico 10 - Participantes por idade **51**

Gráfico 11 - Participantes por nível de escolaridade **52**

Gráfico 12 - Situação profissional dos participantes **53**

Gráfico 13 -Tempo de permanência na atual entidade **54**

Gráfico 14 - Conhecimento do trabalho temporário **55**

Gráfico 15 - Procura por empresa de trabalho temporário..... **56**

Gráfico 16 - Percentagem de empregados através de ETT..... **57**

Gráfico 17 - Motivo de Recurso à ETT **58**

Gráfico 18 - Duração CTT **59**

Gráfico 19 - Renovação do CTT..... **60**

Gráfico 20 - Caracterização da experiência **61**

Gráfico 21 - Para quem é vantajoso para o trabalho temporário?..... **63**

Introdução

O presente relatório final decorre do estágio curricular realizado na Delegação de Aveiro da Synergie, entre os meses de julho de 2021 a dezembro do mesmo ano, no âmbito do Mestrado em Administração e Gestão Pública, sob orientação das Professoras Maria Cristina Gomes e Marta Faria Patrão. O estágio realizou-se integralmente, de forma presencial, nas instalações da Synergie em Aveiro, sob a orientação, na organização de acolhimento, da Dr.^a Gabriela Gradeço.

A Synergie é uma multinacional francesa que se dedica à Gestão de Recursos Humanos. Com várias áreas de negócio, dedica-se ao Recrutamento e Seleção de diferentes perfis para as suas Empresas Cliente e, para além disso, dispõe de serviços como o Outsourcing, Formação e Consultoria.

O Recrutamento e Seleção de pessoas pode ser feito através de dois modelos de negócio diferentes, sendo eles o Trabalho Temporário e o Recrutamento Especializado. Durante o período de estágio foram desenvolvidas funções, maioritariamente, no Departamento de Recrutamento e Seleção, ao nível do recrutamento de perfis indiferenciados e administrativos no âmbito da unidade de negócio do Trabalho Temporário. O Trabalho Temporário é uma das modalidades de emprego à qual as Empresas mais têm recorrido nos últimos anos, devido, essencialmente, à instabilidade do mercado e à necessidade de flexibilização. Como se explica à posteriori, o Trabalho Temporário é uma modalidade de emprego com algumas características que a distinguem da tradicional forma, entre as quais se destaca a duração dos contratos celebrados, que tende a ser menor.

No decurso do estágio curricular, foi possível trabalhar e desenvolver muitas competências, entre as quais a capacidade de comunicação, o trabalho em equipa e *hard skills* inerentes aos conhecimentos na área de Recursos Humanos, nomeadamente questões legais implícitas na contratação. Globalmente o estágio na Synergie proporcionou uma experiência impactante e extremamente positiva na minha formação.

O presente relatório pretende assim refletir sobre a experiência e o desenvolvimento do estágio. Do ponto de vista formal encontra-se estruturado em seis cinco capítulos. No primeiro, caracteriza-se a entidade acolhedora, explorando alguns pontos como a missão e os valores, a história do grupo ou mesmo a sua organização. No segundo capítulo, descrevem-se as tarefas desenvolvidas enquanto estagiária na Synergie, entre as quais se destaca o Recrutamento e Seleção. No terceiro capítulo

procede-se à revisão da literatura, onde se aborda, essencialmente, a temática “trabalho” e “trabalho temporário” e o quarto capítulo deste relatório compreende a análise de um inquérito por questionário que foi criado e aplicado a uma amostra de 152 pessoas. Este inquérito foi desenvolvido com vista à recolha opiniões no âmbito da temática para que se pudesse alargar a perspetiva de análise com a incorporação de diferentes pontos de vista, particularmente o de pessoas em meio laboral. O quinto capítulo diz respeito à discussão dos resultados obtidos a partir da análise dos dados e também da bibliografia analisada. No final apresentam-se as conclusões deste estudo.

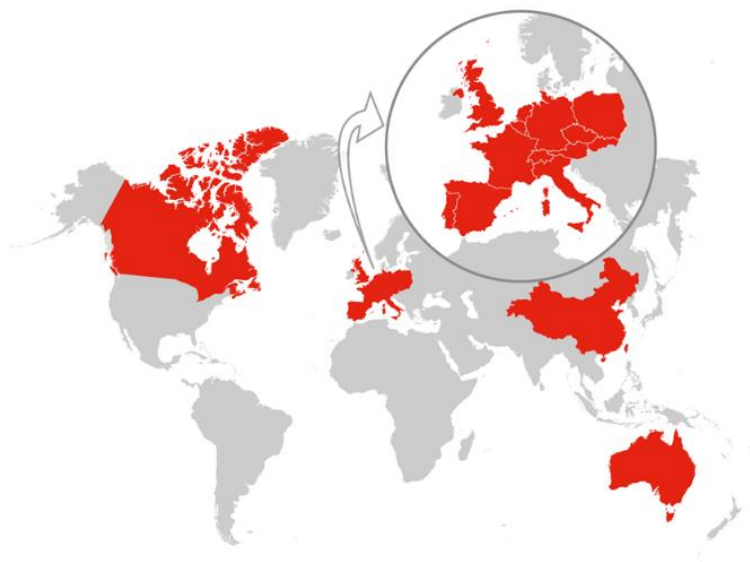
1. Apresentação da entidade acolhedora do estágio

1.1. História do Grupo Synergie

A Synergie – Empresa de Trabalho Temporário, S.A., - é uma multinacional de origem francesa cuja área de atividade se centra nos Recursos Humanos. Está presente no mercado há mais de 35 anos e presta uma panóplia de serviços como o Outsourcing, Formação e Recrutamento & Seleção (Synergie, 2021).

A Synergie opera em 17 países - Portugal, França, Espanha, Itália, Bélgica, República Checa, Suíça, Luxemburgo, Eslováquia, Polónia, Holanda, Alemanha, Reino Unido, Áustria, Austrália, Canadá e China – sendo a empresa líder de Recursos Humanos em França, a quinta maior empresa de recrutamento na Europa encontrando-se presente no TOP das 15 das maiores empresas de recrutamento no mundo. Conta com 750 delegações e emprega mais de 70.000 trabalhadores (Synergie, 2021). Quando a empresa atingiu a marca de quinta maior empresa de recrutamento na Europa, em 2020, o seu volume de faturação atingiu os 2.190€ milhões de euros (Synergie, 2021).

Figura 1 – Synergie no Mundo.



Fonte: Site oficial Synergie (2021). <https://www.synergie.pt/>

Em Portugal, a Synergie iniciou a sua atividade em maio de 1999 no Porto, sendo esta a sua sede em Portugal. A segunda agência a abrir foi a de Lisboa, em 2000 e, mais tarde, abriram as restantes agências espalhadas pelo país - São João da Madeira, Aveiro, Vila Franca de Xira, Mem-Martins e Setúbal – contando, atualmente, com sete delegações em Portugal (Synergie, 2021).

Figura 2 – Synergie em Portugal.



Fonte: Site Oficial Synergie (2021). <https://www.synergie.pt/>

1.2. Missão e Valores

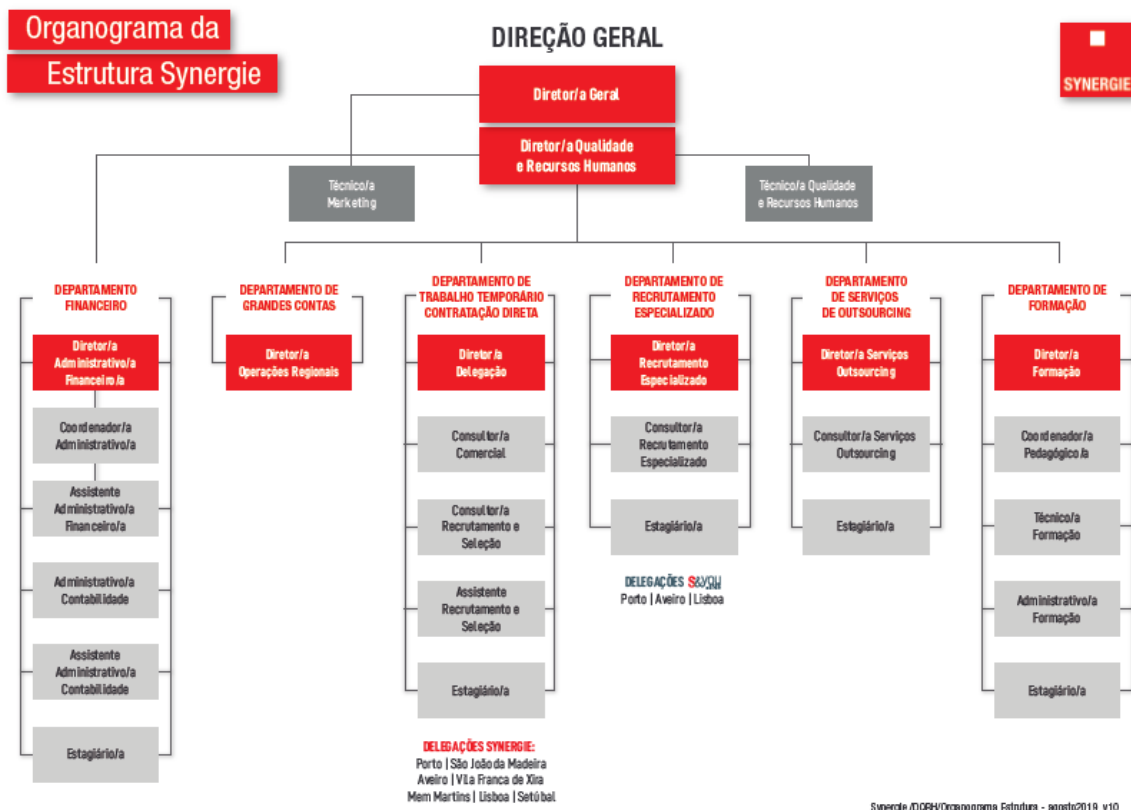
No que respeita à Missão e aos Valores da empresa, a Synergie (2021) tem como objetivo ajudar as Empresas Cliente a fazer a gestão dos seus Recursos Humanos de forma adequada ao momento no qual se encontram, ou seja, indo de encontro às necessidades presentes, revestindo a sua ação de Qualidade, Profissionalismo, Rigor, Transparência, Motivação, Integridade e Paixão. Estas são as palavras de ordem para todos os colaboradores Synergie (Synergie, 2021).

Considerando a preocupação com a qualidade, importa também referir que o Grupo Synergie é certificado pela norma ISO 9001:2015 no que respeita ao Sistema de Gestão de Qualidade (Synergie, 2021). Em Portugal, as delegações são avaliadas várias vezes ao ano através de auditorias internas de forma a perceber se existem não-conformidades detetadas. Em outubro de 2021, a Synergie Portugal foi novamente avaliada durante dois dias, tendo renovado a sua certificação. Esta é uma das maiores preocupações da empresa, uma vez que pretende garantir aos clientes e colaboradores uma ação revestida de qualidade, transparência, rigor e profissionalismo.

1.3. Organograma

No que respeita à organização interna, a Synergie encontra-se estruturada conforme se pode verificar através do Organograma da empresa presente na figura 3:

Figura 3 – Organograma da Estrutura Synergie



Fonte: Synergie (2021).

No topo, a Direção Geral integra o Diretor/a Geral e a/o Diretor/a de Qualidade e Recursos Humanos. Os Técnicos de Marketing e de Qualidade e Recursos Humanos são as figuras que surgem no nível seguinte à a Direção Geral e que, portanto, lhe reportam

Sequentemente, surgem seis departamentos distintos que integram diferentes posições que se enumeram:

1. O Departamento Financeiro reporta ao/à Diretor/a de Qualidade e Recursos Humanos e, na sua estrutura integra, nesta mesma ordem hierárquica, o/a Diretor/a Administrativo/a Financeiro/a, o/a Coordenador/a Administrativo/a, o/a Assistente Administrativo/a Financeiro/a, o/a Administrativo/a de Contabilidade, o/a Assistente Administrativo/a de Contabilidade e, por fim, o/a Estagiário;
2. O Departamento de Grandes contas reporta, igualmente, ao/à Diretor/a de Qualidade e Recursos Humanos e integra, apenas, um/a Diretor/a de Operações Regionais;
3. O Departamento de Trabalho Temporário e Contratação Direta reporta, também, ao/à Diretor/a de Qualidade e Recursos Humanos e é dirigido pelo Diretor/a de Delegação, seguido do/da Consultor/a Comercial, Consultor/a de Recrutamento e Seleção, Assistente de Recrutamento e Seleção e, por fim, o/a Estagiário/a – este é um departamento que existe em todas as agências da Synergie em Portugal, sendo elas Porto, São João da Madeira, Aveiro, Vila Franca de Xira, Mem-Martins, Lisboa e Setúbal;
4. O Departamento de Recrutamento Especializado é composto pelo/pela Diretor/a de Delegação, pelo/pela Consultor/a de Recrutamento Especializado e pelo/pela Estagiária – este departamento, à data da realização deste relatório, integra a marca S&You e está presente nas delegações de Aveiro, Porto e Lisboa;
5. O Departamento de Serviços de Outsourcing é composto pelo/pela Diretor/a de Serviços de Outsourcing, pelo/pela Consultor/a de Serviços Outsourcing e pelo/pela Estagiário;
6. Departamento de Formação é dirigido pelo/pela Diretor/a de Formação e composto pelo/pela Coordenador Pedagógico, pelo/pela Técnica de Formação, pelo/pela Administrativo de Formação e pelo/pela Estagiário/a.

1.4. Áreas de Atuação em Portugal

A Synergie opera, em Portugal, essencialmente em quatro vertentes:

- Trabalho Temporário;
- Recrutamento Especializado;
- Outsourcing;
- Formação.

No que respeita ao Trabalho Temporário (TT), a Synergie (2021) acredita que esta é a forma mais eficiente e eficaz de as empresas gerirem os seus Recursos Humanos num contexto de incerteza. O trabalho temporário acontece através de uma relação triangular (ou tripartida) entre a Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário (EUTT), – que, mediante necessidades pontuais solicita mão-de-obra extra – a Empresa de Trabalho Temporário (ETT) – que recebe o pedido e procura candidatos que possuam o perfil requisitado – e, por fim, o Trabalhador Temporário – que ficará vinculado à ETT, mas que desempenhará funções na EUTT (Synergie, 2021).

O trabalho temporário tem sido associado a funções menos especializadas, mas esta realidade está a mudar (Rego, Cunha, Gomes, Cunha, Cabral-Cardoso e Marques, 2008). Em outubro de 2006, o jornal Diário de Notícias analisava a forma como este serviço começava, progressivamente, a integrar processos de Recrutamento e Seleção para quadros médios e superiores. A Michael Page, uma das maiores empresas de recursos humanos, referiu que se trata de um “trabalho temporário especializado”. Com o passar do tempo, outras empresas de gestão de recursos humanos criaram marcas e serviços específicos com profissionais qualificados para este modelo de recrutamento e seleção (Rego et.al, 2008). Neste sentido, e relativamente ao Recrutamento Especializado, a Synergie (2021) integra a marca S&you que agrega profissionais altamente qualificados para dar resposta a pedidos de perfis que integrem posições em quadros médios e superiores. Neste caso em particular, não se verifica a relação triangular acima descrita, uma vez que o trabalhador não será trabalhador temporário, mas sim trabalhador da empresa que solicita o perfil.

No que toca ao Outsourcing, este é um serviço em que uma organização contrata outra com o objetivo de a segunda desempenhar funções nas quais é especialista, de forma a responder às necessidades da primeira. Espera-se que seja uma relação de médio ou longo prazo (Synergie, 2021).

Por fim, relativamente à Formação, a Synergie é uma entidade certificada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho e forma as suas empresas e os seus colaboradores, mas também o público em geral em diversas matérias, entre as quais o Desenvolvimento Pessoal, Línguas e Literaturas Estrangeiras, Comércio, Contabilidade e Fiscalidade, Gestão e Administração ou Direito (Synergie, 2021).

1.5. A Delegação de Aveiro

Depois de caracterizado o Grupo Synergie em Portugal importa caracterizar a delegação de Aveiro, uma vez que foi nesta delegação que se desenvolveu o estágio curricular.

A agência de Aveiro opera sob a supervisão da Diretora, Dr.^a Gabriela Gradeço, e integrava, no momento, cinco consultoras de recrutamento e seleção e duas estagiárias. O estágio curricular teve início no dia 11 de julho de 2022 e término a 31 de dezembro do mesmo ano. No início do estágio curricular, eram cinco as consultoras de recrutamento e seleção e não tinha nenhuma estagiária à exceção de mim. No decorrer do meu estágio, a Synergie de Aveiro recebeu uma estagiária também para o departamento de Recrutamento e Seleção.

Esta delegação integra quatro departamentos: Outsourcing, Recrutamento e Seleção e ainda o Administrativo. No que respeita ao Recrutamento e Seleção, ainda existe aqui a distinção entre trabalho temporário e recrutamento especializado.

Figura 4: Estrutura da Agência de Aveiro.



Fonte: Elaboração com base nos documentos Synergie. (2021).

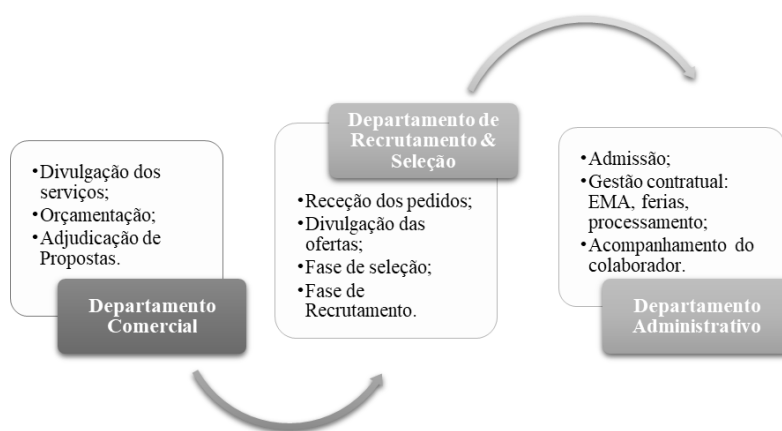
Apesar de, aparentemente, ser feita uma divisão entre estes quatro departamentos, conforme também se verificou no organograma anterior, eles trabalham de forma interligada, lógica e interdependente.

O Departamento Comercial receciona pedidos de diversos perfis por parte do Cliente ou de novos clientes e adjudica a proposta. Passada esta fase, o pedido é direcionado para o a fase de recrutamento e seleção que, por sua vez e consoante a tipologia do perfil solicitado, trabalha o pedido e procura o candidato.

O Departamento de Recrutamento e Seleção foi a área sobre a qual incidiu o estágio. O objetivo, deste departamento, passa por fazer um *match* perfeito entre procura e oferta, ou seja, encontrar o candidato ideal consoante o perfil requisitado pelo Cliente, mas, também, responder às necessidades do próprio candidato. Depois de validados os potenciais candidatos para determinada oferta, os seus perfis são direcionados à Empresa Cliente que os avalia e determina se pretende seguir para a contratação. Foi neste Departamento que foram desenvolvidas funções como a publicação de anúncios, a triagem curricular e as entrevistas, que, mais à frente serão explicadas.

Quando se procede à contratação, o desenvolvimento do processo compreende a passagem para o Departamento Administrativo que elaborará o contrato e seguirá todos os procedimentos legais inerentes à contratação de um colaborador. Esta interdependência de Departamentos pode verificar-se, de forma mais simplificada e sintética, através do esquema presente abaixo:

Figura 5 - Interdependência e funcionamento dos três departamentos da Agência de Aveiro.



Fonte: Elaboração com base nos documentos Synergie (2021).

2. Atividades desenvolvidas no âmbito do estágio na Synergie

Durante o estágio curricular na Synergie, fui alocada, maioritariamente, ao Recrutamento e Seleção. Neste sentido, comecei por analisar e estudar o processo de Recrutamento e Seleção desde a receção do pedido por parte do Cliente até à admissão do novo colaborador. Dentro deste processo, existem várias etapas a “cumprir”, e esse foi o principal desafio e objetivo do meu estágio: aprender a gerir um processo de Recrutamento e Seleção na Synergie. Para além disso, de forma a fazê-lo eficientemente, fiz também um Estudo Posto Trabalho numa das Empresas Cliente da Synergie.

Assim, este capítulo aborda essencialmente as tarefas desenvolvidas no âmbito do Recrutamento e Seleção e integra, também, a visita ao Cliente e ainda a participação numa feira de emprego.

2.1. Recrutamento e Seleção

Tal como indicam Machado e Portugal (2013), o recrutamento e seleção de pessoas constitui uma etapa necessária em qualquer atividade económica. No entanto, os processos de recrutamento e seleção tendem a ser cada vez mais a peça-chave para responder às exigências do mercado e, sobretudo, para marcar pela diferença. Com os mercados cada vez mais competitivos e com a oferta a manifestar um nível superior ao da procura, não é a empresa que escolhe o candidato, mas sim o candidato que escolhe a empresa pelo que um processo de recrutamento e seleção diferenciador é a chave para o sucesso (Ferreira e Soeira, 2013). O recrutamento e seleção deve, por isso, contemplar um conjunto de 3 fases, estabelecidas logicamente: a definição dos requisitos, - indicando os critérios de seleção, funções e condições, - a atração de candidatos – publicação de anúncios, divulgação das ofertas, - e a seleção – entrevistas, testes práticos, psicotécnicos, controlo de referências, etc. (Armstrong, 2009; citado por Ofori e Aryteey, 2011). Em suma, a entrada de novos colaboradores numa empresa segue um conjunto de regras, usualmente são designadas por “critérios” no âmbito do recrutamento e seleção, de forma a que estas novas entradas não condicionem o normal funcionamento da empresa (Machado e Portugal, 2013).

O Recrutamento e Seleção são duas tarefas completamente distintas e com responsabilidades diferentes na mesma medida (Foot e Hook, 2005). Rees e French (2010) evidenciam um exemplo onde esta distinção é clara: uma empresa pode contratar um prestador de serviços para o recrutamento, mas a decisão quanto à seleção é da empresa contratante. Também aqui se mostra que as próprias *skills* necessárias para o recrutamento são diferentes das capacidades que se necessita para a seleção (Foot e Hook, 2005).

O recrutamento é visto por Chiavenato (2008, p.165) como “um conjunto de técnicas e procedimentos que visam atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes” para uma determinada função. Recrutar é sinónimo de atrair, convidar e procurar pessoas com a qualificação necessária para um determinado processo (Ferreira, 1999; citado em Coradini e Mirini, 2009). Existem, portanto, várias técnicas de recrutamento entre as quais se destaca a base de dados, a criação e publicação de anúncios e o *e-recruitment*. A base de dados é composta por candidaturas espontâneas ou pessoas utilizadas em processos anteriores e, portanto, constitui-se uma fonte de fácil e rápido acesso (Quintela, 2016; Araújo e Garcia, 2009 citados em Almeri et. al, 2013). No caso particular da Synergie, a base de dados era exclusivamente trabalhada online, dado o período de pandemia que se atravessou, e integrava exatamente candidaturas espontâneas e candidaturas a diversos processos de recrutamento. Relativamente à criação e publicação de anúncios, na Synergie, os anúncios relativos a ofertas de emprego eram publicados essencialmente em meios digitais como o próprio Website Synergie e outras plataformas como o Net.empregos, Sapo emprego e Facebook. Neste caso, e tal como mencionam Machado e Portugal (2013), os anúncios devem ser simples, mas atrativos e seletivos de forma a chegar a toda a gente, mas a excluir candidaturas indesejadas. Os anúncios seguiam a ordem *AIDA – Awareness-Interest-Desire-Action*, ou seja, atraíam atenção, provocavam interesse, suscitavam desejo de serem selecionados e, por fim, levava à candidatura (Rego et. al, 2015). Para além da divulgação nestas fontes, a Synergie estreita também relações com diversos parceiros, como é o caso do Instituto de Emprego e Formação Profissional – IEFP -, onde se realizam convocatórias para divulgação das ofertas à população inativa.

Depois da fase de angariação e atração de candidatos, vem a etapa de selecionar o(s) perfil(is) adequado(s). Machado e Portugal (2013) indicam que “selecionar pessoas é tomar uma decisão de escolha em relação a uma pluralidade de candidaturas tendo como objetivo

a sua adequação a determinado posto de trabalho situado num contexto organizado e estruturado” (p.87).

Existem, por isso, várias técnicas de seleção de forma a conhecer tão bem quanto possível as *soft e hard skills* dos candidatos. Na Synergie, o primeiro contacto com o candidato era, de forma geral, através do seu curriculum vitae. Nesta fase inicial, a principal tarefa relacionava-se com a análise das competências profissionais do candidato e perceber se se adequavam, ou não, no perfil requisitado. Nesta fase, era feita a triagem curricular que indicava se o candidato dispunha ou não dos requisitos mínimos necessários para a função. No caso de se adequarem, era feito o segundo contacto com o candidato, mas, desta vez, telefonicamente. Neste momento, e caso a oferta ainda fosse do interesse do candidato, agendava-se o terceiro momento de contacto com o candidato – uma entrevista de forma a avaliar as suas *soft skills*.

Uma vez que o estágio decorreu ainda num período de pandemia, todas as entrevistas realizadas por mim foram à distância, através de plataformas como o Teams ou WhatsApp. Nesta última fase de contacto com o candidato, era importante avaliar o seu comportamento e a sua postura, assim como analisar se as suas expectativas estariam alinhadas com o que o cliente tinha para oferecer.

Fechadas as fases de recrutamento e seleção, o passo seguinte era reunir a informação necessária e útil numa Síntese Biográfica. Este é um procedimento que a Synergie adota para que o cliente possa conhecer o perfil do candidato antes da entrevista final. Para além das *hard skills*, esta síntese contém também um parecer, redigido pela consultora que dirigiu o processo de recrutamento e seleção, que aborda as *soft skills* do candidato.

O processo de recrutamento e seleção encontra-se concluído na Synergie quando um candidato é selecionado para iniciar funções e, depois disto, toda a gestão contratual do mesmo é garantido pela ETT.

2.2. Participação no Job Summit

Uma outra fonte de publicitação de ofertas de emprego são as feiras (Machado e Portugal, 2013). Nesse sentido, e ainda no decorrer da minha passagem enquanto estagiária pela Synergie, estive presente na 6ª Edição da JOB SUMMIT – uma feira virtual de emprego que ocorreu no passado dia 13 de outubro de 2021 e que contou com a participação de 21

empresas dos mais diferentes setores. Enquanto representante, juntamente com uma colega, da delegação de Aveiro neste projeto, tive a possibilidade de interagir com muitos candidatos em tempo real, participar em Seminários de outras Empresas participantes e ainda estabelecer contactos que foram, mais tarde, importantes no âmbito dos processos de recrutamento ativos.

A participação no Job Summit conferiu, à Synergie, a oportunidade de expor as suas oportunidades de emprego a nível nacional nas diferentes áreas de negócio. O contacto em tempo real com os candidatos permitiu realizar entrevistas no momento, apresentar as ofertas das Empresas Cliente e dar visibilidade e notoriedade à Empresa.

2.3. Estudo Posto Trabalho

Uma das tarefas mais importantes quando se está a recrutar para uma determinada função é, tal como mencionado anteriormente, conhecer tão bem quanto possível o posto de trabalho e os requisitos subjacentes neste âmbito (Machado e Portugal, 2013).

Para isso, a Synergie faz um “Estudo Posto Trabalho” com o objetivo de conhecer tão bem quanto possível a própria cultura da empresa e, sobretudo, o posto de trabalho dos candidatos. Para além disso, o estudo ao posto de trabalho permite: perceber, de forma mais pormenorizada, o tipo de tarefas a desempenhar e os objetos a utilizar para a sua realização; analisar também a exposição a riscos bem como identificar as valências que serão necessárias a um candidato para ser integrado nesse posto de trabalho. De uma forma geral, fazer um Estudo Posto Trabalho permite conhecer as tarefas que serão desempenhadas, de que forma serão desempenhadas e em que condições serão desempenhadas – tudo isto faz com que o recrutamento seja mais assertivo. Nesta mesma visita é feita, no fundo, a Análise de Funções, que é considerada por muitos como a Espinha Dorsal da Gestão de Recursos Humanos (Rego et. al, 2008). Os autores indicam que, ao nível do recrutamento e seleção, deve ser a partir da análise de funções que se devem construir os anúncios de emprego e que se deve basear e nortear a entrevista de seleção. Segundo Rego et. al (2008) “o conhecimento das funções a desempenhar pelos futuros ocupantes contribui para determinar com maior precisão tanto as características do trabalho a desenvolver como o perfil de atributos pessoais que os candidatos devem possuir.” (p.143).

3. Mercado de Trabalho e Trabalho Temporário

Neste capítulo serão analisados essencialmente, os temas “trabalho” e “trabalho temporário” de forma a analisar a importância do trabalho na sociedade, bem como a própria relação homem-trabalho e a forma como se tem desenvolvido e evoluído com o passar do tempo.

A par destas transformações, surge também a necessidade de olhar para as novas formas de emprego que têm surgido, entre as quais se destaca o trabalho temporário.

Este capítulo analisará esta relação e também a evolução do trabalho temporário como forma de emprego.

3.1.O Posicionamento do Trabalho na Sociedade: reflexão acerca da relação Homem-trabalho

Na análise do trabalho temporário importa alargar a reflexão situando-a no âmbito da relação do trabalho – sociedade. Assim e tal como refere Silva (2020), o trabalho é o motor que suporta a produção de bens e serviços e reveste-se de um elevado valor social na medida em que “qualifica e situa as pessoas na sociedade” (p.27). Loureiro (2006) vai mais longe quando afirma que as situações de desemprego podem conduzir a consequências nefastas na vida pessoal dos indivíduos, como é o caso de depressão, comportamentos aditivos ou ainda ansiedade. Não obstante a relação trabalho-sociedade evidencia transformações, em parte devido ao facto de o trabalho enquanto fenómeno social apresentar um carácter volátil e de alteração constante, devido a diversos fatores, como a mudança de valores ou o avanço tecnológico e as transformações económicas adjacentes. No entanto, o tema do “trabalho” é central na sociedade e é exatamente isso que se pretende discutir neste capítulo: o que foi, o que é e o que será o mercado de trabalho em Portugal, na sociedade contemporânea e no contexto de emergência do trabalho temporário? Isto porque a própria centralidade do trabalho na sociedade tem sido frequentemente questionada (Amaro, 2008). É certo que não deixará de existir trabalho tal e qual como o conhecemos, mas estaremos, nós, perante a maior mudança no mercado de trabalho?

Pode-se considerar que a relação do Homem com o trabalho mudou significativamente e pode ser caracterizada, essencialmente, em três fases. Na primeira fase, que se estende até

ao final do século XVIII, o trabalhador “adquiria a matéria-prima, manufaturava-a e comercializava o seu produto”, ou seja, conhecia todo o processo produtivo desde a compra da matéria-prima até à venda do produto final (Machado e Portugal, 2013, p.61). Nesta altura, o ritmo de vida era mais calmo e a vida era vivida sem grandes perturbações.

Numa segunda fase, no começo do século XIX, o início da globalização e o alargamento dos mercados fez com que o ritmo de vida se tornasse cada vez mais acelerado e não existisse o tempo que os artesãos necessitavam para produzir, como habitualmente, os seus produtos. Assim sendo, foi urgente mecanizar os processos, industrializá-los e adaptar o Homem ao trabalho. Nesta altura, cada trabalhador desempenhava a função que lhe competia, sendo muitas vezes repetitiva, cansativa e pouco motivadora (Machado e Portugal, 2013). A associação entre o socialismo e movimento operário atribuiu uma nova definição ao trabalho, fazendo com que este deixasse de ser visto como um castigo para se tornar uma “fonte de dignidade” (Mendes, 2008, p. 2). É ainda nesta época – devido à Revolução Industrial e ao surgimento do Capitalismo - que se dão os primeiros passos em direção à figura do trabalhador assalariado. Tal como reporta Amaro (2008), o trabalhador troca a sua força de trabalho por um salário, por proteção social e pela integração na sociedade. Mais tarde, ainda nesta fase, surge a abordagem clássica ao trabalho desenvolvida por Frederic Taylor - Organização Científica do Trabalho, mais conhecido como Taylorismo. Taylor, assumindo que os Homens são seres, sobretudo, económicos, implementou o salário diferenciado – quanto mais se produz, mais se ganha, o que fez com que os Homens trabalhassem até à exaustão (Mendes, 2008; Lopes, 2017). As consequências desta aceleração e despreocupação com os/as trabalhadores/as foram rápidas e geraram contestação pública e baixa produtividade, dando o mote necessário para se repensar a forma como a relação Homem-trabalho é vista e para se entrar numa terceira fase.

A terceira fase desta relação, já no final século XIX e início do século XX, é caracterizada pela “Adaptação do trabalho ao Homem”. Ao contrário do que acontecia anteriormente, o Homem passou a ser visto como um ser com competências, expectativas, interesses e motivações e, por isso, procurou-se que existisse uma adequação do Homem ao posto de trabalho tendo em conta as características pessoais de cada um. Procura-se, nesta fase, repor o equilíbrio e regressar, de certa forma, à primeira fase onde o trabalhador conhece todo o ciclo produtivo e onde o seu trabalho tem, efetivamente, valor (Machado e Portugal, 2013). Esta atividade foi, desde sempre, central na sociedade por permitir que os

indivíduos se sintam úteis, integrados e ainda por conceder a atribuição de um estatuto na sociedade. Por isso, reconhece-se que, embora ao longo do período da história a relação Homem-trabalho tenha sofrido variadíssimas alterações, nunca deixou nem nunca deixará de constituir um “pilar fundamental na construção individual da identidade” (Amaro, 2008, p.1).

Assim, entende-se que o trabalho desde sempre esteve ligado à dimensão social da vida individual das pessoas, no entanto é na Era Moderna que esta relação se intensifica, tal como retrata Amaro (2008). A autora constata que a relação entre trabalho e integração social se valorizou de tal forma que hoje existem várias formas de reinserção das pessoas excluídas do mercado de trabalho através, por exemplo, de ações de formação, que objetivam a reintegração do cidadão como elemento ativo no mercado laboral.

A par desta evolução, também o desenvolvimento da tecnologia e a globalização vieram transformar, drasticamente, as relações laborais e o mundo do trabalho (Amaro, 2008). A evolução e a valorização crescente das TIC também exigiram uma constante renovação de competências e adequação aos postos de trabalho. Por exemplo, hoje é mais importante que um colaborador saiba programar uma máquina do que executar a tarefa que a máquina faz, ou seja, procura-se um novo perfil colaboradores com determinadas competências e conhecimentos que permitam desempenhar as novas funções (Amaro, 2008). Esta foi uma época em que se redefiniram e redesenharam papéis e funções e por isso a situação de desemprego aumentou drasticamente por conta, por exemplo, da diminuição do trabalho artesanal (Lopes, 2017).

A globalização também veio fazer com que, atualmente, se trabalhe em rede. A pandemia provocada pela COVID-19 veio mostrar exatamente isso. Santos, Pereira e Gomes (2008) afirmam que a globalização e a tecnologia, aliadas, permitem que, contrariamente ao que acontecia anteriormente, não haja, necessariamente, um local de trabalho físico, mas antes que exista flexibilidade e que as pessoas possam trabalhar remotamente, mesmo a quilómetros de distância.

Nas sociedades modernas, a linearidade do trabalho foi substituída pela incerteza, pela indefinição nas tarefas e por uma estagnação na progressão das carreiras (Amaro, 2008; Lopes, 2017). Hoje já não existe a ideia de “emprego para a vida”. Prevalece sim, uma certa afetação de recursos necessários a um período em particular e surge, assim, as novas

formas de organização do trabalho. É exatamente neste contexto que emerge também o trabalho temporário como modalidade de excelência no que concerne à flexibilização.

3.2. Trabalho Temporário

3.2.1. Trabalho Temporário em Portugal: surgimento, evolução e enquadramento legal

O trabalho temporário não é um fenómeno recente (Bronstein, 1991). Surgiu nos anos 20 nos Estados Unidos da América para enfrentar as necessidades de mão de obra no setor fabril. Foi em 1948 que surgiu a primeira empresa de trabalho temporário na América, a Manpower. Costa (2016) indica que esta é, possivelmente, “a maior responsável pelo incremento de empresas de trabalho temporário na Europa” (p.14). Desde então, o trabalho temporário tem ganho cada vez mais peso em todas as economias do mundo. Após a segunda Guerra Mundial, o Trabalho Temporário chegou à Europa com o objetivo de ajudar na reconstrução dos países mais afetados pela guerra (Kalleberg, 2000). Em Portugal este fenómeno chegou em 1960, mas só dois anos depois é que foi aceite oficialmente pelo Estado Português. A integração do Trabalho Temporário em Portugal surgiu para colmatar a falta de mão-de-obra masculina deslocada para a Guerra Colonial, abrindo então espaço à contratação de, sobretudo, mulheres, sob esta nova modalidade de emprego (Kalleberg, 2000). A ManPower foi a primeira ETT a surgir no mercado, em 1962, e iniciou a sua atividade ainda nesse ano, laborando sozinha até 1979 (Lopes, 2017). Posteriormente foram surgindo outras ETT e paralelamente, surgiram também, cada vez mais, práticas pouco éticas que conduziram à desregulamentação do setor. Para fazer face a esta situação, em 1989 foi aprovada a lei que regula este setor, sendo atualizada dez anos mais tarde - Decreto-Lei n.º 358/89 de 17 de Outubro (Santana e Centeno, 2000). No que toca à forma como se define o Trabalho Temporário, de facto não existe uma única e consensual definição de Trabalho Temporário, no entanto, e segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) (citados por Barras, 2018), o conceito é definido como *“a situação em que uma empresa cede a título oneroso e por tempo limitado, a outra empresa, a disponibilidade da força de trabalho de*

certo número de trabalhadores que ficam funcionalmente integrados na empresa utilizadora” (p.13). De acordo com Vaz (2008) e Gandarez (2020), esta modalidade de emprego é utilizada para responder a necessidades pontuais e não duradouras de uma empresa, imprevistas e não certas e de curta duração. No entanto, o período pelo qual se estabelece um contrato de trabalho temporário é tendencialmente curto, podendo durar até vinte e quatro meses (Kovács, 2004).

Devido ao facto de esta ser uma área em expansão em Portugal, surgiu, em 1989, a Associação Portuguesa das Empresas de Trabalho Temporário (APETT) que foi renomeada, em outubro de 2005, para Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego (APESPE). Nesse mesmo ano surgiu a figura do Provedor da Ética Empresarial e do Trabalho Temporário que objetiva defender e promover os direitos dos trabalhadores temporários (Lopes, 2017).

Tal como referem Boyce et. al (2007), o trabalho temporário é uma atividade controversa essencialmente porque tem sido associado a funções pouco especializadas e, desde logo, mal remuneradas, o que provoca uma estigmatização dos trabalhadores neste regime. Esta apreciação negativa atribuída ao setor, tal como explicam os autores supracitados, deve-se a duas outras razões, nomeadamente o facto de a maior parte da população preferir oportunidades estáveis e duradouras e, portanto, recorrer apenas ao trabalho temporário por necessidade, e, devido ao facto das algumas agências que trabalham neste setor terem uma conduta pouco ética. Neste sentido, o presidente da APESPE RH menciona que muitas empresas trabalham sem foco no colaborador, sem ética e sem respeito, não olhando a meios para atingir os fins. Este *modus operandi* fez com que, de 2006 para 2007, as infrações das empresas de trabalho temporário aumentassem cerca de 39% (Rego et.al 2008).

Na realidade portuguesa o trabalho temporário tem sido cada vez mais regulado, tendo sido instituído pela Lei 19/2007 de 22 de maio. Nesta lei, podem identificar-se os conceitos básicos que norteiam e sustentam o trabalho temporário, tal como sugerem Rego et. al (2008):

- Empresa de Trabalho Temporário - ETT: pessoa singular ou coletiva que cede, temporariamente, os seus colaboradores uma empresa utilizadora de trabalho temporário, sendo que tanto procede à admissão do colaborador como ao pagamento da sua retribuição mensal;

- Trabalhador Temporário – TT: a pessoa que celebra um contrato de trabalho temporário com a empresa de trabalho temporário, prestando serviços na empresa utilizadora;
- Utilizador ou Empresa Cliente - EUTT: a pessoa singular ou coletiva que recebe os colaboradores e os supervisiona diretamente;
- Contrato de Trabalho Temporário - CTT: refere-se ao vínculo estabelecido entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário;
- Contrato de Utilização do Trabalho Temporário - CUTT: vínculo celebrado entre a empresa utilizadora e a empresa prestadora do serviço.

O diploma supracitado indica também que a atividade de cedência temporária de trabalhadores está sujeita a licença, devendo, para isso reunir alguns requisitos como a idoneidade, estrutura organizativa adequada, situação contributiva na Autoridade Tributária e Segurança Social regularizadas, devem ainda constituir uma caução definida nos termos do n.º1 do artigo 6º e, por fim, devem denominar-se como pessoa singular ou coletiva com a designação “trabalho temporário”. Desta licença resultará também um alvará numerado para que, após ser atribuída a licença, o IEFP possa atualizar e disponibilizar o registo nacional de empresas de trabalho temporário. Neste sentido, e à data da realização do presente relatório de estágio, existem 237 ETT registadas em Portugal com a situação completamente regularizada (IEFP, 2022).

Tal como indica o artigo número 9 da lei 19/2007, as ETT devem seguir um conjunto de procedimentos no âmbito da sua atuação, entre os quais:

- a) “Incluir em todos os contratos, correspondência, publicações, anúncios e de modo geral em toda a sua atividade externa o número e a data do alvará de licença para o exercício da respetiva atividade;
- b) Comunicar ao centro de emprego competente, até aos dias 15 de janeiro e de julho, a relação completa dos trabalhadores, quer nacionais quer estrangeiros, cedidos no ano anterior, com indicação do nome, sexo, idade, número do bilhete de identidade ou passaporte, número de beneficiário da segurança social, início e duração do contrato, local de trabalho, atividade contratada, retribuição base e classificação da atividade económica (CAE) do utilizador e respetivo código postal;
- c) Comunicar à Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas, até aos dias 15 de Janeiro e de Julho, a relação dos trabalhadores cedidos para prestar

serviço no estrangeiro no semestre anterior, com indicação do nome, sexo, idade, número de beneficiário da segurança social, início e duração do contrato, local de trabalho, atividade contratada, retribuição base, datas de saída e entrada em território nacional, bem como identificação, classificação da atividade económica (CAE) e localidade e país de execução do contrato.”

De forma a manter a sua atividade, a ETT deve provar junto do IEF, até ao final do 1.º trimestre de cada ano, o cumprimento de todos os requisitos que estão previstos no artigo 5.º da mesma lei (artigo 11º). Caso não o faça, o IEF suspende, durante 2 meses, o exercício da atividade daquela ETT (artigo 12º).

O trabalho temporário encontra-se também regulado no Código do Trabalho entre os artigos 172 e 192. Nestes artigos, abordam-se as matérias que norteiam esta atividade, entre as quais o contrato de utilização de trabalho temporário (CUTT) quanto à admissão de um trabalhador, à duração do seu contrato ou até mesmo ao motivo pelo qual se celebra esse mesmo contrato. O artigo 13 da lei 19/2007 de 22 de maio também indica que a ETT tem de celebrar um contrato de trabalho temporário (CTT) com o trabalhador e um CUTT com o utilizador, sendo que estes contratos podem ser a termo resolutivo certo ou incerto (artigo 13.º). Os contratos celebrados pela ETT devem, obrigatoriamente, responder à forma escrita, conter a identificação de ambas as partes e assinados em duplicado, sendo um entregue à outra parte (artigo 16.º).

O regime jurídico português regula também os motivos pelos quais se pode celebrar um contrato de trabalho a termo, sendo todos eles inumerados no artigo 140 do código do trabalho (2022) e na lei 19/2007, sendo eles:

- “a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo Ação de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

- f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.”

O motivo de recurso ao trabalho temporário e a alínea utilizada para esse mesmo fim vão determinar o período máximo temporal em que poderá vigorar aquele contrato. Em regra, o CTT não pode durar mais de 2 anos, no entanto, no caso de a alínea utilizada ser a f), o CTT não pode ultrapassar os 12 meses de duração. De acordo com o artigo 23.º, caso a duração do contrato a termo seja superior ao legalmente permitido após 10 dias consecutivos, considera-se que o trabalho passa a ser prestado com base num contrato sem termo.

Relativamente à elaboração do CTT, prevêem-se uma série de informações necessárias, tais como:

- a) “Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes e número e data do alvará de licenciamento para o exercício da atividade de empresa de trabalho temporário;
- b) Indicação dos motivos que justificam a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que integram esses motivos;
- c) Atividade contratada;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Retribuição;
- f) Data de início do trabalho;
- g) Termo do contrato, de acordo com o disposto no artigo 27.º;
- h) Data da celebração”.

No caso de se verificar a insuficiência do motivo justificativo – que tem de ser, obrigatoriamente, elaborado pelo utilizador, - ou de não se verificar a presença de um documento escrito, considera-se igualmente, que o trabalho se desempenhará com base num contrato sem termo (artigo 26.º, n. º2).

O Código do Trabalho prevê ainda a proibição de contratos sucessivos – artigo 179º - e regula questões relacionadas com a segurança, saúde e condições de trabalho dos trabalhadores temporários.

3.2.2. A Relação Tripartida do Trabalho Temporário

O Trabalho Temporário tem características que o distinguem e singularizam, entre as quais se destaca a duração do contrato celebrado com o trabalhador. Note-se a par deste aspeto que o trabalhador temporário não exerce as funções para as quais foi contratado na empresa de trabalho temporário, mas sim na empresa utilizadora, uma vez que esta forma de emprego assenta numa relação tripartida entre o colaborador, a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora de trabalho temporário (De Cuyper et. al, 2008).

De acordo com Lopes (2017), o trabalho temporário assenta numa relação tripartida entre o trabalhador, a Empresa de Trabalho Temporário (ETT) e a Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário (EUTT). A ETT representa, no fundo, a entidade empregadora legal do trabalhador apesar de este exercer as suas funções na e para a EUTT. Entre o trabalhador e a ETT celebra-se o Contrato de Trabalho Temporário (CTT) que contém elementos como a identificação das duas partes, o motivo de recurso ao trabalho temporário, o horário de trabalho, a retribuição, o modo de pagamento e ainda questões relacionadas com a saúde, higiene e segurança no trabalho. Entre a ETT e a EUTT é celebrado um Contrato de Utilização de Trabalho Temporário (CUTT). Esta relação pode ser facilmente analisada através da figura que se segue:

Figura 6 – Relação Tripartida do Trabalho Temporário.



Fonte: Elaboração Própria com base na literatura.

Assim, destacam-se, sumariamente, dois aspetos-chave do trabalho temporário: a relação, tendencialmente, curta, e o facto de o desempenho das funções não ser na entidade empregadora, mas sim num terceiro elemento, a Empresa Utilizadora.

3.2.3. Vantagens e Desvantagens do Trabalho Temporário: perspetiva para a empresa utilizadora e para o colaborador

Ordanini e Silvestri (2008) afirmam que muitas empresas recorrem à subcontratação deste tipo de serviços baseando a sua atuação na teoria dos custos e dos recursos.

Relativamente à teoria dos custos de transação, as empresas tendem a subcontratar um serviço quando os custos dessa subcontratação são menores quando comparados com a própria produção interna. No que respeita à perspetiva baseada nos recursos, os autores afirmam que as empresas procedem à subcontratação de um serviço quando identificam que a vantagem se relaciona diretamente com os recursos internos do seu fornecedor.

O recurso à contratação de uma empresa de trabalho temporário acontece quando, efetivamente, não só já existem outras subcontratações noutros serviços, mas sobretudo quando entendem que o seu relacionamento com os fornecedores é bastante positivo. O facto de a empresa cliente não possuir recursos internos com elevado grau de especialização na área em que pretende contratar é também uma excelente razão para procederem à subcontratação. Esta subcontratação também acontece com maior regularidade quando os gestores de recursos humanos pretendem ter um papel mais estratégico e presente na organização. Para isso, externalizam muitos processos de recrutamento e seleção de forma que a sua disponibilidade seja maior (Ordanini e Silvestri, 2008).

Na esfera das Empresas Cliente, o recurso às ETT permite que exista acesso a um leque de profissionais com elevadas qualificações e competências para selecionar os candidatos cujo perfil melhor se adequa à necessidade do cliente, permitindo que exista mais qualidade e eficiência nos serviços prestados pelo cliente (Rego et. al, 2008). Por outro lado, esta situação permite que os Recursos Humanos da Empresa Utilizadora não tenham de despender tanto tempo para os processos de Recrutamento e Seleção e para tudo o que os mesmos envolvem (Wilkins & Leigh, 2012).

As EUTT podem avaliar o desempenho e o trabalho dos trabalhadores antes de lhes apresentarem um contrato a termo ou a própria passagem para os Quadros da Empresa (Célestin, 2000). Assim, e uma vez que os trabalhadores pertencem à ETT e não à EUTT, a sua gestão administrativa e contratual passa diretamente para a ETT, criando uma situação em que a Empresa Cliente fique liberta da gestão destes colaboradores (Mauno & Ruokolainen, 2017). Tal como afirmam Rego et. al (2008) o facto de os gestores de recursos humanos estarem mais livres deste tipo de processos faz com que consigam dedicar mais tempo a questões estratégicas e permite, também, que outros riscos e responsabilidades sejam transferidos para as ETT.

Na perspetiva de Santana e Centeno (2000) o trabalho temporário está diretamente associado a precariedade. Já Ferreira (2013) e Lopes (2013) não entendem o recurso a esta forma de emprego uma vez que consideram não existir evidências de que o trabalho temporário aumente a produtividade. Rego et.al (2008) também identificam que esta passagem de responsabilidades da EUTT para a ETT pode fazer com que exista, na mesma medida, uma perda de controlo e *know-how* por parte do cliente. Os mesmos autores indicam que, por vezes, as ETT não ajustam o seu modo de atuação ao cliente, antes utilizam uma ação “standardizada” que, a curto prazo, acaba por refletir a ineficiência da mesma. Já Gandarez (2010), acredita que o recurso às ETT permite que os trabalhadores permanentes das Empresas Cliente não façam trabalho suplementar, e, conseqüentemente, evitem situações de cansaço.

Os trabalhadores temporários têm uma panóplia acrescida de riscos, tal como identificam Rego et. al (2008):

- a) Existem razões para crer que os trabalhadores temporários auferem salários mais baixos e poucas regalias – está é uma das questões que poderá ser discutida após a análise dos resultados do Inquérito por Questionário;
- b) Os trabalhadores temporários podem não ter acesso a toda a informação relativa ao seu horário, ao local de trabalho ou mesmo às tarefas a desempenhar;
- c) Os trabalhadores temporários estão desempregados mais frequentemente.

Rego et.al (2008) indicam que a conotação pejorativa associada ao trabalho temporário também se deve à situação precária e muitas vezes desvantajosa em que se encontram estes trabalhadores. Estes autores indicam que existem várias informações que levam a crer que estes colaboradores auferem salários mais baixos e menos acesso a regalias.

Uma das situações que pode comprovar esta perspetiva ocorreu com a Microsoft, que foi processada pelos seus trabalhadores temporários por não usufruírem as mesmas regalias do que os trabalhadores permanentes. Rego et. al (2008), evidenciam esta dicotomia entre permanentes e temporários quando afirmam que existem dois tipos de força de trabalho numa empresa: o núcleo e a periferia. A periferia é composta pelos trabalhadores que executam funções temporárias, sem grande valia para a empresa e que não exigem elevada formação. Já o núcleo é constituído pela força de trabalho constante e certa da empresa, isto é, pelos colaboradores permanentes a quem é incutida formação e perspetivas de crescimento (Rego et. al, 2008). O fraco grau de sindicalização dos trabalhadores temporários também faz com que a sua capacidade de negociação e os seus conhecimentos relativamente a matérias laborais seja muito reduzido.

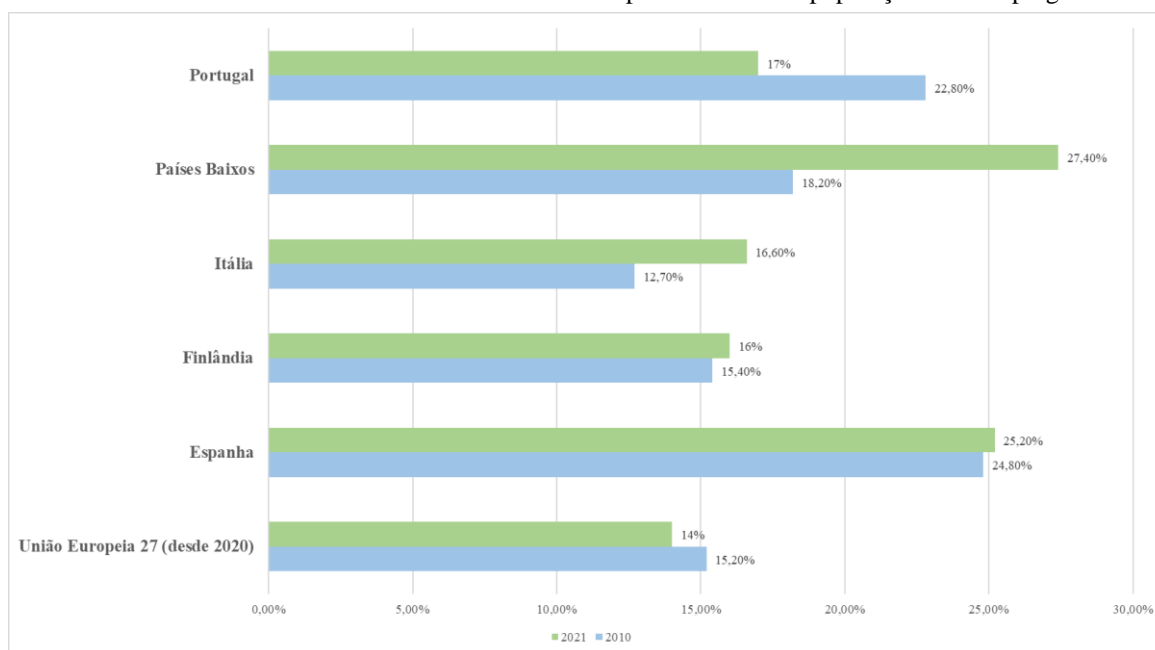
Para o colaborador, uma das desvantagens igualmente mencionada é o pouco acesso a formações na EUTT. Uma vez que se espera que a sua passagem pela empresa seja curta, a EUTT não aposta, geralmente, na formação destes colaboradores da mesma maneira do que aposta na formação dos permanentes. Muitas vezes, até a forma como são tratados é diferente pelo que existe também uma “separação” entre colaboradores temporários e colaboradores permanentes. Tudo isto leva a que se crie um mal-estar, um mau ambiente e um elevado grau de stress associado aos trabalhadores temporários.

A relação entre os trabalhadores temporários e os trabalhadores permanentes torna-se, muitas vezes, difícil de gerir. Um estudo elaborado por Kraimer et. al (2005; citados por Rego et. al, 2008) em 2005, indicou que quando os trabalhadores permanentes sentem o seu posto de trabalho em risco, tendem a boicotar e a dificultar o trabalho dos trabalhadores temporários; pelo contrário se os colaboradores permanentes sentirem que os colaboradores temporários constituem um benefício para si, o seu desempenho aumenta, resultado da interajuda.

Assim, o trabalho temporário possui defensores e críticos, assim como vantagens e desvantagens. Não obstante, o trabalho temporário tem sido uma tendência em Portugal. Segundo os dados mais recentes da PORDATA (2022), Portugal é o terceiro país com maior percentagem de trabalhadores com contratos de trabalho temporários (17%). Conforme se vê no gráfico abaixo, apenas os Países Baixos (27,4%) e Espanha (25,2%) registam valores superiores aos de Portugal. A média da União Europeia fica nos 14%.

No entanto, Portugal é o único dos cinco países aqui presentes em que se verificou um decréscimo comparativamente ao ano de 2010 no que toca à percentagem de trabalhadores temporários.

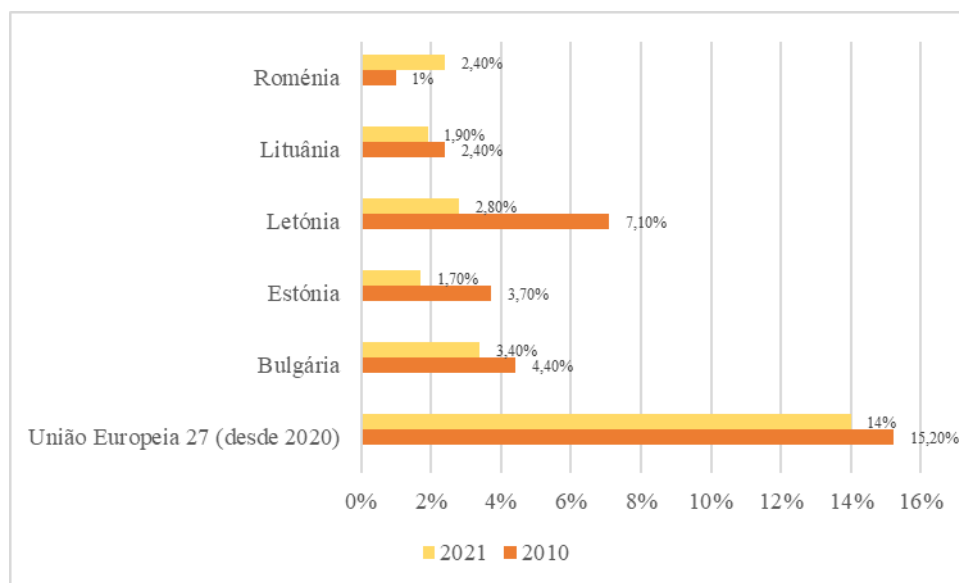
Gráfico 1 - Trabalhadores em contrato de trabalho temporário em % da população total empregada



Fonte: PORTDATA (2022).

Relativamente aos países que menos utilizam o trabalho temporário, conta-se com a Bulgária (3,4%), a Letónia (2,8%), a Roménia (2,4%), a Lituânia (1,9%) e a Estónia (1,7%). No que respeita a estes países, e tendo em conta os dados presentes no gráfico abaixo, entende-se que o recurso ao trabalho temporário tende a ser uma realidade cada vez menos presente uma vez que, à exceção da Roménia, de 2010 para 2021 houve um decréscimo da percentagem de trabalhadores com contratos de trabalho temporário em todos os países.

Gráfico 2 – Trabalhadores com contrato de trabalho temporário em % da população total empregada



Fonte: PORTDATA (2022).

3.3. O Trabalho Temporário em Portugal: dados estatísticos

Relativamente à análise de dados no âmbito do trabalho temporário, torna-se oportuno analisar uma recente iniciativa promovida pela APESPE RH e do Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE), denominada como Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal, que pretende analisar vários indicadores relativos a esta atividade (Crespo e Simões, 2019).

Tal como indicam Crespo e Simões (2019), esta iniciativa começou a ser pensada pelas duas entidades em 2016, mas só em 2019 se consolidou e lançou os primeiros dados. Analisar estas dimensões apenas é possível através da partilha, anónima, de informações enviadas pelas empresas de trabalhado temporário que participam no projeto. Todavia, tanto o ISCTE como a ASPEPE RH não divulgam o nome das empresas que participa neste projeto.

Uma vez que esta iniciativa registou os primeiros dados referentes ao mês de dezembro de 2019, neste Relatório serão analisados os anos 2020, 2021 e 2022 por trimestre. Relativamente aos dados do ano de 2022, apenas são abordados os disponíveis recolhidos até ao segundo trimestre.

As dimensões em estudo serão seis, que se passam a enumerar:

1. A primeira dimensão a ser analisada é o Índice de Trabalho Temporário que compara o número de contratos celebrados relativamente ao mesmo período homólogo. Isto significa que, um valor inferior a um significa que no mesmo período homólogo, o número de contratos celebrados foi inferior. Por sua vez, caso se registre um resultado superior a 1, significa que o número de contratos celebrados é superior no período presente em relação ao período homólogo (Crespo e Simões, 2019);
2. A segunda dimensão em questão é o Índice de Vencimentos. Segundo Crespo e Simões (2019), este índice compara o total de vencimentos brutos pagos no período em questão face ao período homólogo. A sua interpretação é feita exatamente da mesma forma do que o índice do Trabalho Temporário;
3. Em terceiro lugar, são analisadas as contratações por género;
4. Em quarto lugar, analisam-se os dados por grupo etário;
5. Em quinto lugar, observa-se a distribuição por nível de escolaridade;
6. Por fim, analisa-se o recurso ao trabalho temporário por do setor de atividade.

Assim, de acordo com o primeiro indicador, começa-se por analisar o Índice do Trabalho Temporário:

Gráfico 3 – Índice do Trabalho Temporário.



Fonte: ISCTE (2022).

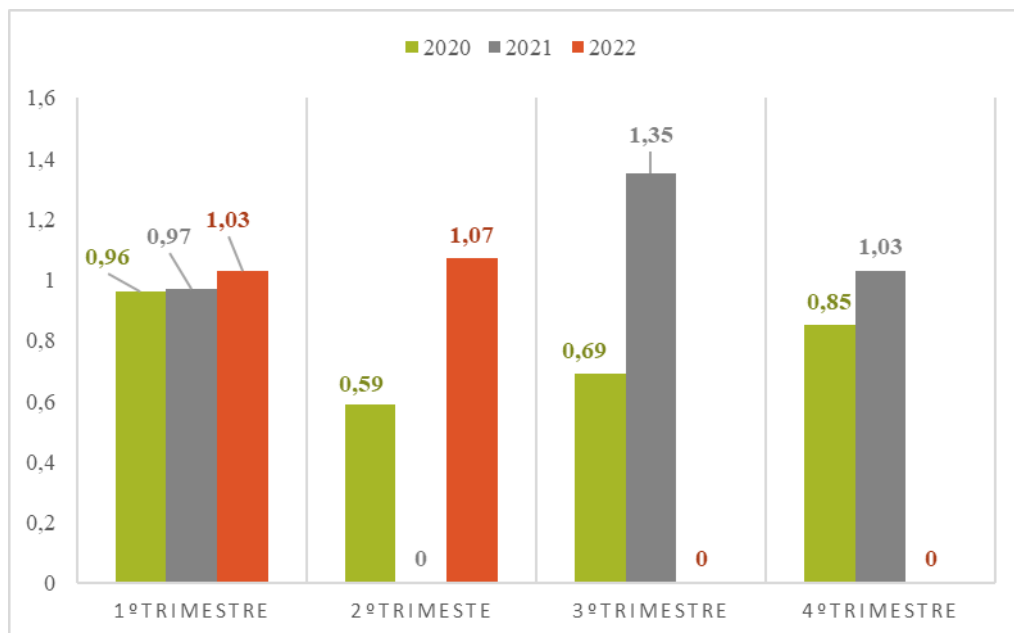
Analisando os dados presentes no gráfico no ano de 2020, percebe-se que o valor mais elevado do ano foi registado no primeiro trimestre, nomeadamente no mês de fevereiro, registando um valor de 0,94.

Entende-se, igualmente, que houve um decréscimo acentuado e abrupto nos segundos e terceiros trimestres do ano que pode ser justificado com a pandemia provocada pela COVID-19. Durante a pandemia, muitos contratos de trabalho temporário foram cessados devido às dificuldades económicas que as empresas passaram por verem a sua produção reduzida, assim como estabelecimentos completamente encerrados. O último trimestre do ano registou um valor positivo, porém inferior ao registado no período pré-pandemia.

O ano de 2021 começou de forma mais positiva e registou o valor mais alto até ao momento, 1,28. Este valor indica que no terceiro trimestre de 2021, o número de contratos celebrados foi superior comparativamente ao do período homólogo. O último trimestre do ano registou um valor mais baixo, no entanto continuou a registar um valor positivo.

O primeiro trimestre de 2022 registou um ligeiro aumento face ao último trimestre do ano 2021 e perspectiva-se que o cenário permaneça em crescimento ao longo do ano, já que o segundo trimestre registou novamente um ligeiro aumento.

Gráfico 4 - Índice de Vencimentos.



Fonte: ISCTE (2022).

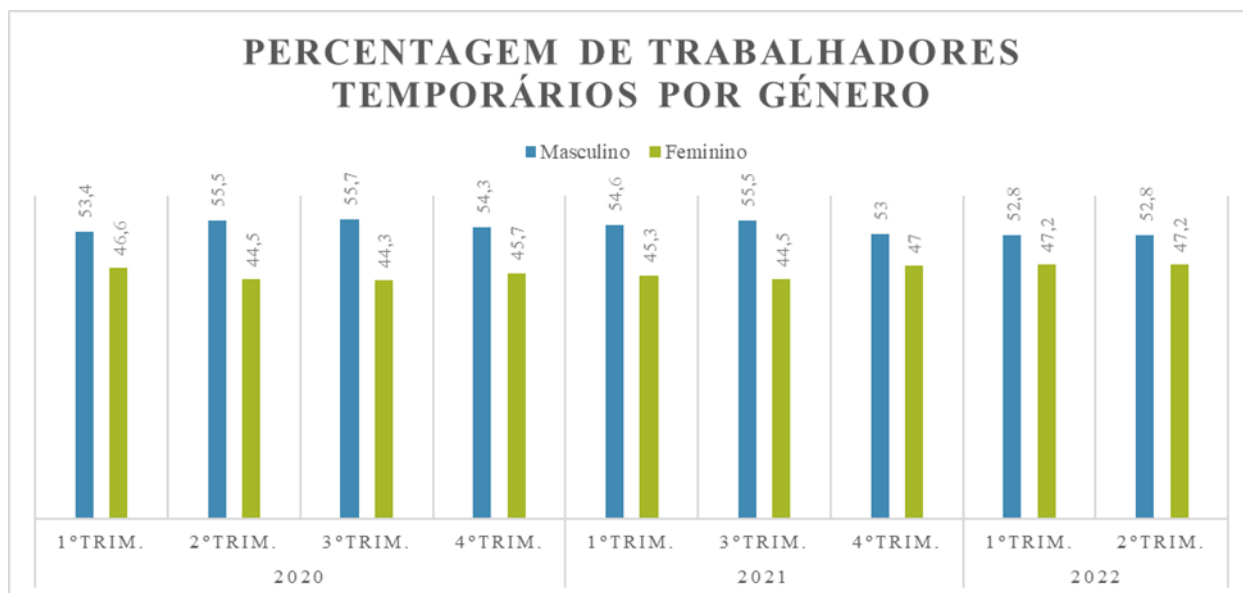
Relativamente ao Índice de Vencimentos no ano de 2020 regista-se, no primeiro trimestre, o valor mais baixo comparativamente a 2021 e 2022, valor que decresce abruptamente no segundo trimestre devido, mais uma vez, à pandemia provocada pela COVID-19. Este índice apresenta o seu valor mais elevado no terceiro trimestre de 2021, tal como acontece com o Índice do TT. Isto significa que existe um acréscimo relativamente ao valor pago face ao período homólogo.

Tal como acontece no Índice do TT, o Índice de Vencimentos apresentou um valor positivo (1,03) no primeiro trimestre do presente ano e este valor subiu no terceiro trimestre. Espera-se, igualmente, que o valor possa aumentar nos próximos trimestres face ao acréscimo de atividade temporária que poderá vir a ser registada, conforme se espera através da análise estatística anterior. Eu diria - conforme se espera através dos indicadores apresentados.

Em suma, entende-se que estes dois Índices se comportam de forma similar, já que quando um aumenta, o outro regista igualmente um valor positivo, assim como quando um

diminui, o outro regista igualmente um valor mais baixo. De uma forma geral, percebe-se que acompanham e refletem a evolução da atividade económica.

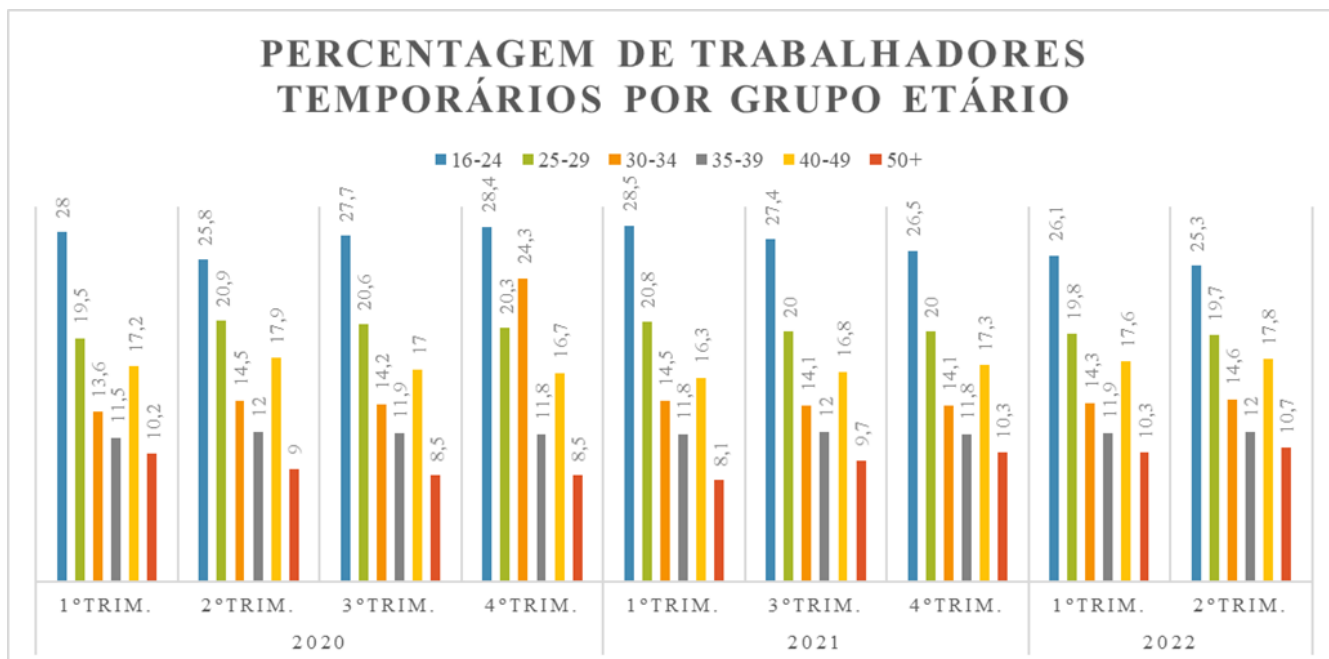
Gráfico 5 - Trabalhadores Temporários por Género.



Fonte: ISCTE (2022).

Analisando o gráfico número 5, percebe-se que no total de recursos com contrato de trabalho temporário, a percentagem de homens é sempre superior à percentagem de mulheres contratadas.

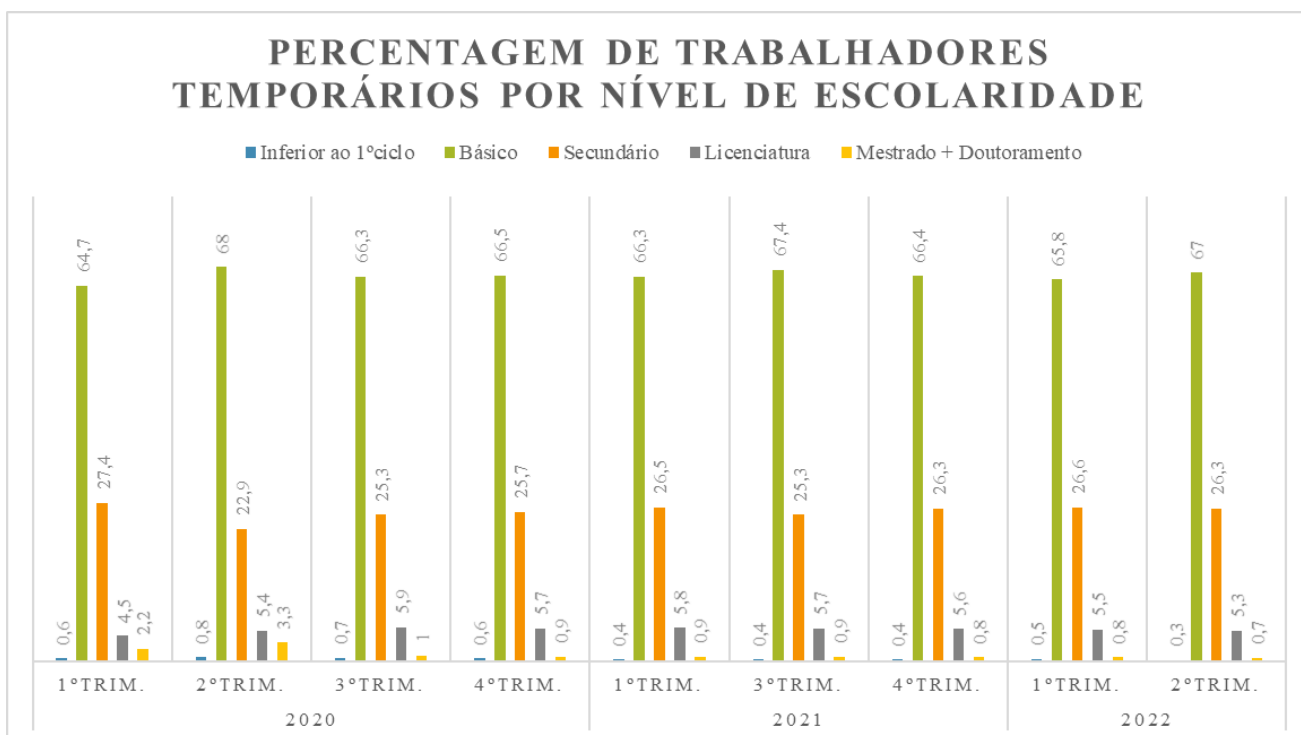
Gráfico 6 - Trabalhadores Temporários por grupo etário.



Fonte: ISCTE (2022).

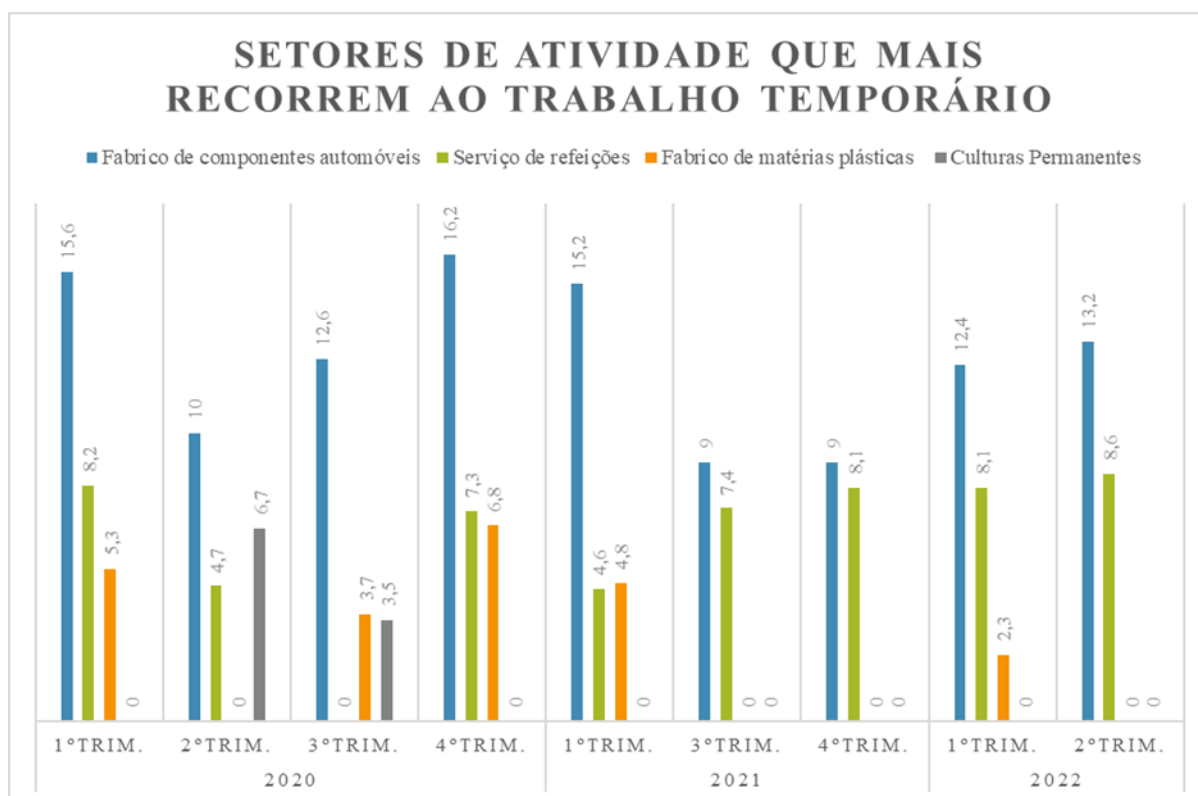
O gráfico 4 permite analisar o grupo etário que proporcionalmente apresenta uma maior presença entre os trabalhadores temporários. São os jovens, entre os 16 e os 24 anos, os mais contratados nesta modalidade de emprego, representando cerca de 26% do total de contratados nos vários trimestres e anos.

Existe, igualmente, uma regularidade relativamente à restante percentagem de contratos por grupo etário, sendo os jovens entre os 25 e os 29 anos o segundo grupo mais requisitado, seguindo-se o grupo dos 30 aos 34 e por fim, o grupo dos 40 aos 49 anos. Os grupos menos requisitados são os dos 35 aos 39 anos e os com idade superior a 50 anos.

Gráfico 7 - Trabalhadores Temporários por nível de escolaridade.

Fonte: ISCTE (2022).

São as pessoas com menor nível de literacia que, geralmente, são contratados através de uma ETT— cerca de 66%. À medida que se vai aumentando o nível de escolaridade, observa-se também uma menor percentagem de recursos contratos. Este gráfico mostra que as pessoas com menos escolaridade são mais facilmente absorvidas por esta modalidade de emprego, ao contrato das pessoas com níveis superiores de educação.

Gráfico 8 – Setores de atividade que mais recorrem ao trabalho temporário.

Fonte: ISCTE (2022).

Ao longo dos anos analisados, e de uma forma geral, há um setor que se evidencia face aos restantes: a produção de componentes para a indústria automóvel. Durante o ano de 2020, 2021 e 2022 este foi o setor que registou uma percentagem de contratados sempre superior a 10%. Com o passar do tempo, outros setores foram surgindo, nomeadamente no período da pandemia, onde a percentagem de contratados em trabalho temporário para empregos relacionados com a Cultura Permanente (Caça, agricultura, pesca), aumentou significativamente. Também o setor dos transportes foi registando, em algumas alturas, uma importância significativa representando, assim, uma percentagem considerável.

4. Trabalho Temporário em Portugal: estudo empírico

Neste capítulo será apresentado o inquérito por questionário que foi elaborado com o no âmbito deste relatório de estágio. Numa primeira fase, explica-se o objetivo do estudo e também o motivo que leva à escolha deste instrumento de recolha de dados. Para além disso, apresentam-se também as questões presentes no questionário e ainda o tempo pelo qual se recolheram as perguntas e as plataformas utilizadas para esse efeito.

É nesta fase que é caracterizada a amostra e onde as respostas são trabalhadas detalhadamente para, no final, se construir a apresentação e discussão dos resultados obtidos.

Objetivo do Estudo

O presente estudo teve como principal objetivo analisar e comparar a opinião dos inquiridos relativamente ao Trabalho Temporário. O estudo compreendeu as respostas de 205 inquiridos, no entanto apenas 152 responderam totalmente, pelo que apenas esses serão considerados. Englobou as opiniões de participantes com e sem vínculo a esta modalidade de emprego, permitindo, assim, comparar a opinião de quem esteve ou está empregado através de uma ETT com a opinião de quem nunca esteve nessa situação.

Instrumento de Recolha

O objetivo deste estudo é chegar ao maior número de inquiridos possível, não sendo limitado pela questão geográfica, e, por isso mesmo, o modelo aplicado foi o inquérito autopreenchido.

O inquérito autopreenchido não exige nenhum contacto entre o inquiridor e o inquirido, pois, pressupõe a sua divulgação através de meios eletrónicos ou pelo correio. Assim sendo, as principais vantagens deste inquérito são, como dito anteriormente, o facto de não serem limitativos a nível geográfico pois podem chegar a qualquer ponto do país ou do globo através da divulgação, essencialmente, por meios digitais e, para além disso o custo económico é muito inferior face às restantes modalidades. No entanto, o facto de não ser estabelecida nenhuma relação entre inquirido e inquiridor, pode fazer com que a taxa de resposta seja reduzida e, para além disso, não é possível esclarecer nenhuma dúvida ao inquirido no caso de ela existir (Haro et. al, 2016).

O inquérito por questionário desenvolvido no âmbito deste estudo conta com 15 questões no total, sendo 13 delas questões fechadas e 2 questões abertas. O motivo pelo qual se escolhem sobretudo questões do tipo fechado relacionam-se com a possibilidade de comparação de respostas.

Assim sendo, este inquérito por questionário conta com 2 grandes grupos: as questões sociodemográficas e as questões relacionadas com o tema deste estudo, ou seja, o trabalho temporário.

Relativamente às perguntas sociodemográficas, pretende-se analisar questões como o género, a idade, o nível de escolaridade e a situação profissional atual. Estas são dimensões importantes, para à posteriori, se relacionar com o trabalho temporário. Por exemplo, será importante perceber, na amostra recolhida, se existem mais homens a trabalhar com contratos temporários ou mulheres; analisar se o nível de escolaridade também influencia esta questão – como os dados anteriormente apresentados o indicam – e, naturalmente, se existem participantes empregados através de uma ETT.

Tabela 1 – Dimensões Sociodemográficas.

Género;
Idade;
Nível de escolaridade;
Situação profissional atual;

No que concerne às questões relacionadas com o trabalho temporário, pretende-se entender se os participantes conhecem o trabalho temporário como modalidade de emprego e se já estiveram ou se estão empregados através de uma ETT. Ainda neste sentido, procura-se perceber o motivo que os levou a procurar uma ETT e questiona-se também como caracterizam a sua experiência. A duração dos contratos celebrados é também uma das dimensões em análise neste questionário.

Tabela 2 – Dimensões associadas ao Trabalho Temporário.

Conhecimento do Trabalho Temporário;
Procura por uma ETT;
Motivo pelo qual procurou uma ETT;

Caracterização da experiência associada ao Trabalho Temporário;
 Duração do Contrato de Trabalho Temporário;
 Vantagem do Trabalho Temporário

No entanto, o inquérito por questionário pode ainda incluir perguntas abertas de forma a permitir que o inquirido manifeste a sua opinião livremente e não condicionado pelas respostas pré-definidas. É natural que, em perguntas abertas, a comparabilidade de respostas se torne difícil (Haro et. al, 2016). Neste caso em particular, e como referido anteriormente, este questionário apenas integra 2 perguntas abertas relacionadas com a experiência que os inquiridos têm com o trabalho temporário. Nestes dois casos em particular, o objetivo passa por permitir que os inquiridos possam expressar livremente as suas opiniões para, posteriormente, entender se existem motivos que conduzem a experiências semelhantes.

Tabela 3 – Questões abertas associadas ao Trabalho Temporário

Características associadas à experiência positiva;
 Características associadas à experiência negativa.

A divulgação deste inquérito por questionário foi feita, exclusivamente, de forma eletrónica nas plataformas Facebook e LinkedIn de forma a potenciar o número de respostas e esteve aberto para respostas entre o período de 17 de agosto de 2022 e 10 de setembro do mesmo ano. Todos os dados pessoais foram salvaguardados e respeitados tendo em conta o Regime Geral de Proteção de Dados (RGPD) e a participação de cada inquirido foi consciente e totalmente voluntária, tendo sido pedido igualmente o consentimento informado dos mesmos através da sua leitura e assinatura. De forma a garantir a confidencialidade dos dados, o inquérito por questionário foi desenvolvido na plataforma da Universidade de Aveiro – UA FORMS – e os dados foram recolhidos e tratados também através desta plataforma. O conjunto de perguntas definido pretende relacionar-se, validando ou desmentindo, as ideologias presentes e debatidas na revisão da literatura deste relatório. Em suma pretende-se a confirmação empírica possível no que toca a algumas questões mencionadas anteriormente.

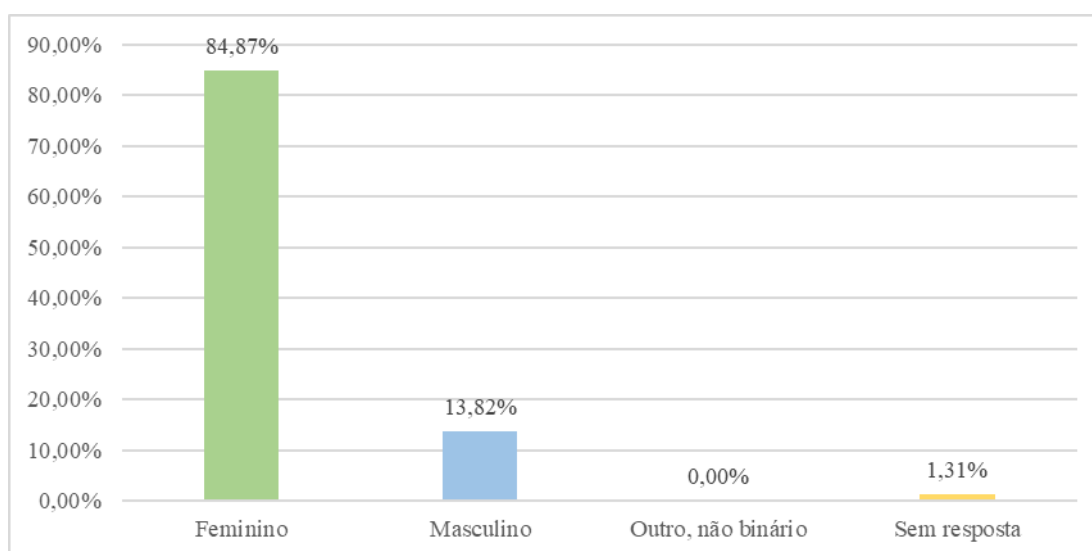
Amostra

O inquérito por questionário chegou a um total de 205 pessoas, sendo esta a amostra. No entanto, apenas 152 inquiridos completaram o estudo na totalidade, o que faz com que este seja o número absoluto desta amostra por conveniência. No que toca à idade dos inquiridos, compreendem-se cidadãos com idade mínima de 18 anos e idade máxima de 60 anos.

Apresentação dos Resultados

Caracterização Socioeconómica da Amostra

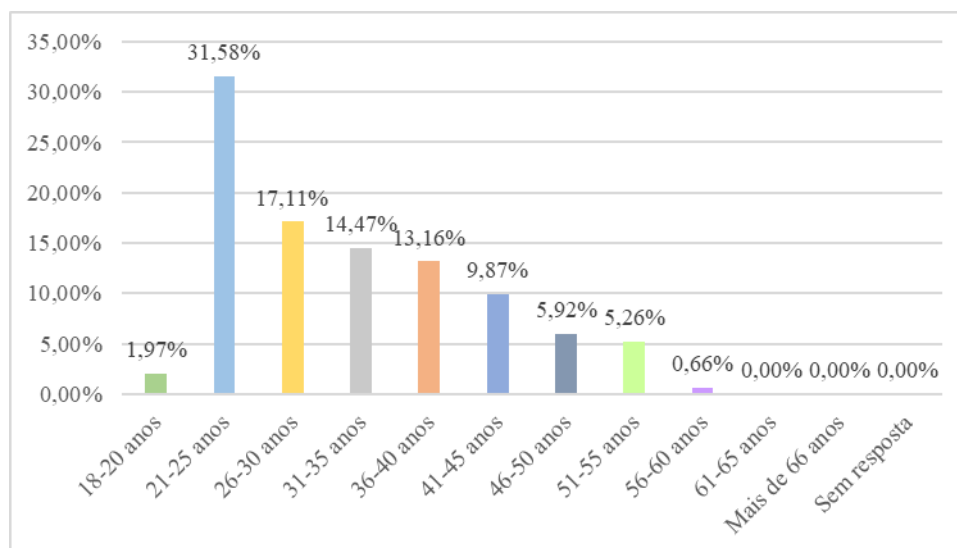
Gráfico 9 - Participantes por género.



Os respondentes ao questionário foram 129 mulheres, correspondendo a 84,87% dos inquiridos, contra 21 homens (13,82%) . 2 participantes não responderam a esta questão (1,31%).

Tabela 4 – Número absoluto de respondentes por género.

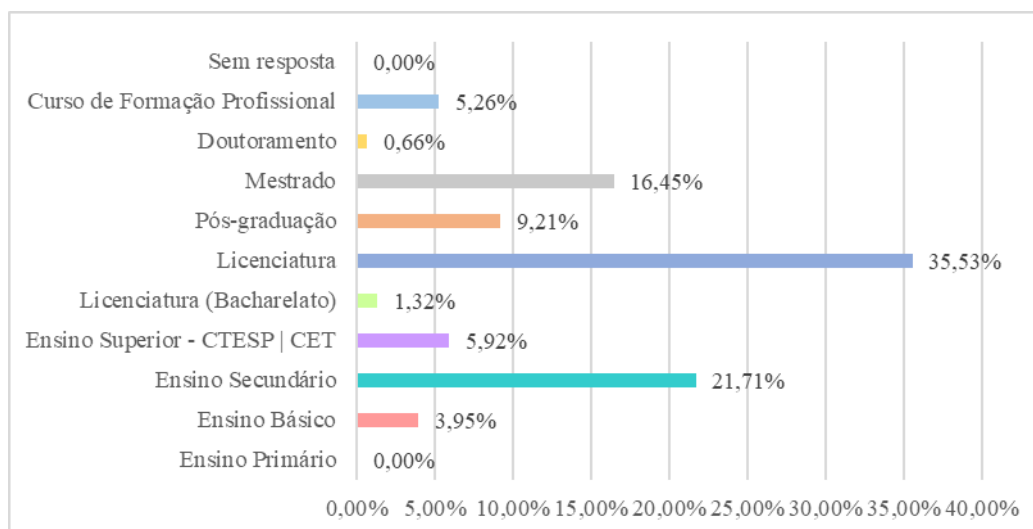
Género	N.º de Respostas	Percentagem
Feminino	129	84,87%
Masculino	21	13,82%
Outro, não binário	0	0,00%
Sem resposta	2	1,31%

Gráfico 10 - Participantes por idade.

No que diz respeito à idade, o grupo etário mais representado nesta amostra é o dos 21 aos 25 anos, com 48 participantes (31,58% do total). Segue-se o grupo dos 26-30 com 26 respostas (17,11%); 31 aos 35 com 22 respondentes (14,47%), de seguida o dos 36 aos 40 anos com 20 inquiridos (13,16%) . O grupo dos 41-45 anos é representado por 15 participantes (8,29%) e com 9 inquiridos (5,92%) surge a faixa etária dos 46 aos 50 anos. Participaram no estudo 8 pessoas com idade compreendida entre os 51 e os 55 anos (5,26%). O grupo com menor representatividade neste inquérito por questionário foi o grupo dos 56-60 anos com apenas 1 inquiridos (0,66%). O grupo dos 61 aos 65 e os mais de 66 anos não tem representatividade neste estudo.

Tabela 5 – Participantes por idade – número absoluto.

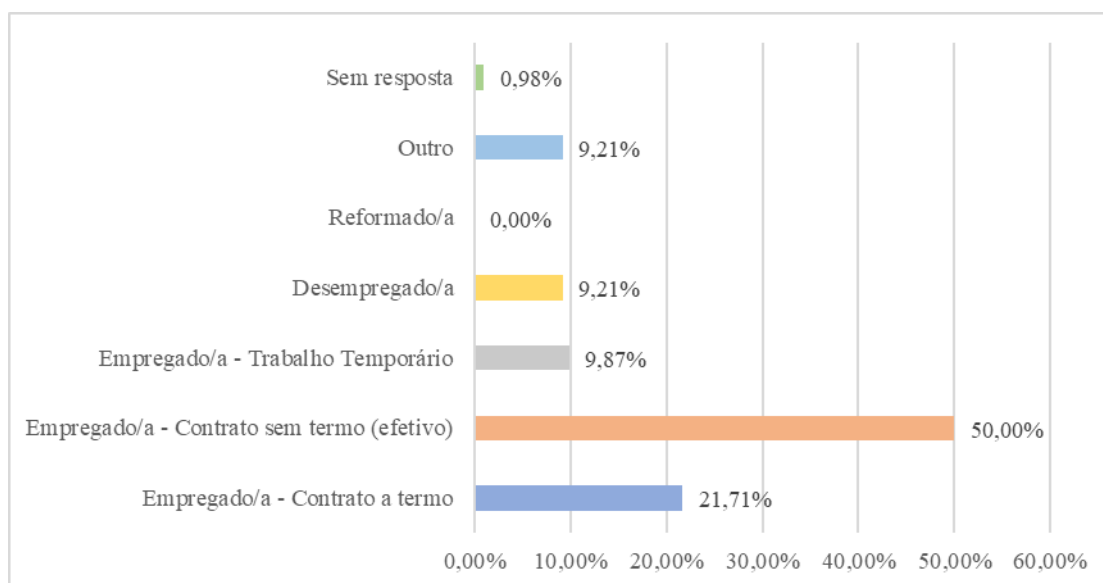
Idade	N.º de Respostas	Percentagem
18-20 anos	3	1,97%
21-25 anos	48	31,58%
26-30 anos	26	17,11%
31-35 anos	22	14,47%
36-40 anos	20	13,16%
41-45 anos	15	9,87%
46-50 anos	9	5,92%
51-55 anos	8	5,26%
56-60 anos	1	0,66%
61-65 anos	0	0,00%
Mais de 66 anos	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Gráfico 11 - Participantes por nível de escolaridade.

Relativamente ao nível de escolaridade, os licenciados são o grupo com mais representatividade com 57 respostas, representando 27,8%, seguindo-se os que possuem o 12º ano de escolaridade, com 36 respostas (17,56%). De seguida surgem os mestres que são 25, representado 12,20% e, abaixo dos 10% surgem 14 inquiridos com pós-graduação (6,83%), 9 com CTESP/ CET (4,39%), 8 com curso de formação profissional (3,9%), 6 com ensino básico (2,93%) e, por último, 1 inquirido com doutoramento (0,49%).

Tabela 6 – Participantes, em número absoluto, por nível de escolaridade.

Nível de Escolaridade	N.º de Respostas	Percentagem
Ensino Primário	0	0,00%
Ensino Básico	6	3,95%
Ensino Secundário	33	21,71%
Ensino Superior - CTESP CET	9	5,92%
Ensino Superior - Licenciatura (Bacharelato)	2	1,32%
Ensino Superior - Licenciatura	54	35,53%
Ensino Superior - Pós-graduação	14	9,21%
Ensino Superior - Mestrado	25	16,45%
Ensino Superior - Doutoramento	1	0,66%
Curso de Formação Profissional	8	5,26%
Outro	0	0,00%
Sem resposta	0	0,00%

Gráfico 12 - Situação profissional dos participantes.

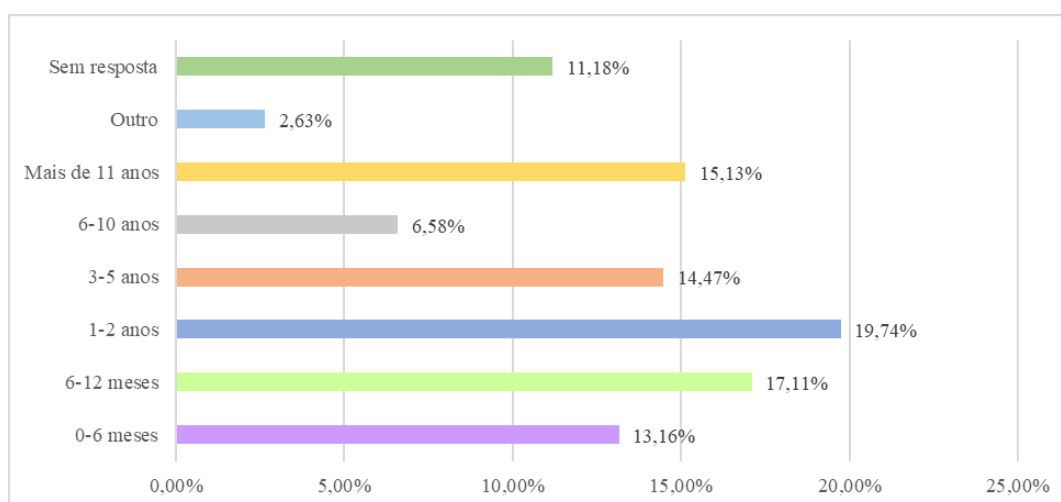
Relativamente à situação profissional dos inquiridos, 76 deles (50%) encontram-se empregados através de um contrato sem termo e 33 (21,71%) encontram-se empregados com contrato a termo. Existem 15 inquiridos (9,87%) a trabalhar com um contrato de trabalho temporário, 14 (9,21%) encontram-se desempregados e estão em situação diversas 14 participantes (9,21%). Dos 14 inquiridos que selecionaram “outra opção”, 13 deles indicaram a sua situação profissional atualmente, que pode ver verificada na tabela 7. De maneira geral, entende-se que existiam inquiridos que estão em diferentes situações como estágio, contratos a termo incerto, estudantes, bolsheiro de investigação, empregador, prestação de serviços e profissional liberal.

Tabela 7 – Outras situações profissionais.

Situação Profissional	N.º de Respostas
Estagiário	4
Termo Incerto	3
Estudante	2
Bolsheiro de Investigação	1
Empregador	1
Prestação de serviços (recibos verdes)	1
Profissional Liberal	1
Total	13

Tabela 8 – Situação profissional dos participantes – número absoluto.

Situação profissional atual	N.º de Respostas	Percentagem
Empregado/a - Contrato a termo	33	21,71%
Empregado/a - Contrato sem termo (efetivo)	76	50,00%
Empregado/a - Trabalho Temporário	15	9,87%
Desempregado/a	14	9,21%
Reformado/a	0	0,00%
Outro	14	9,21%
Sem resposta	0	0,00%

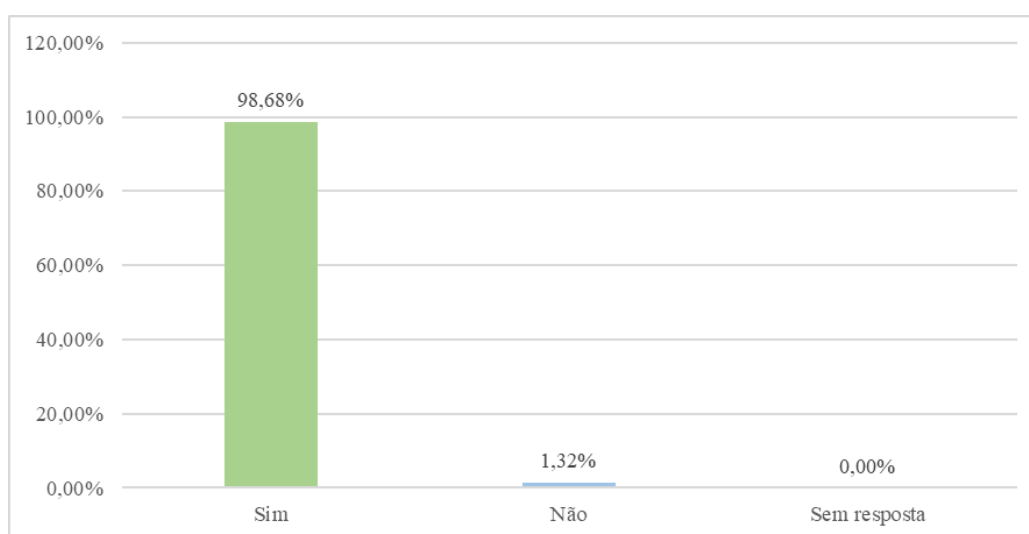
Gráfico 13 - Tempo de permanência na atual entidade.

Relativamente à duração do atual contrato dos inquiridos, entende-se que 30 inquiridos (19,74%) encontram-se empregados na atual empresa entre 1 e 2 anos.

São 46 (30,27%) os inquiridos que têm vínculo profissional inferior a 1 ano: com contrato inferior a 6 meses participaram 20 inquiridos (13,16%) e 26 com contrato entre 6 a 12 meses (17,11%). Neste estudo, conta-se com 22 participantes (14,47%) empregados na mesma empresa entre 3 a 5 anos e 10 (6,58%) indicaram que estão na entidade há mais de 6 anos e menos de 10. Com mais de 11 anos com vínculo à atual empresa estão 23 participantes (15,13%) ; 4 (2,63%) dos participantes indicaram outras durações, nomeadamente 20 e 30 anos. Dos 152 participantes, 17 não responderam a esta questão.

Tabela 9 – Duração do atual contrato - número absoluto.

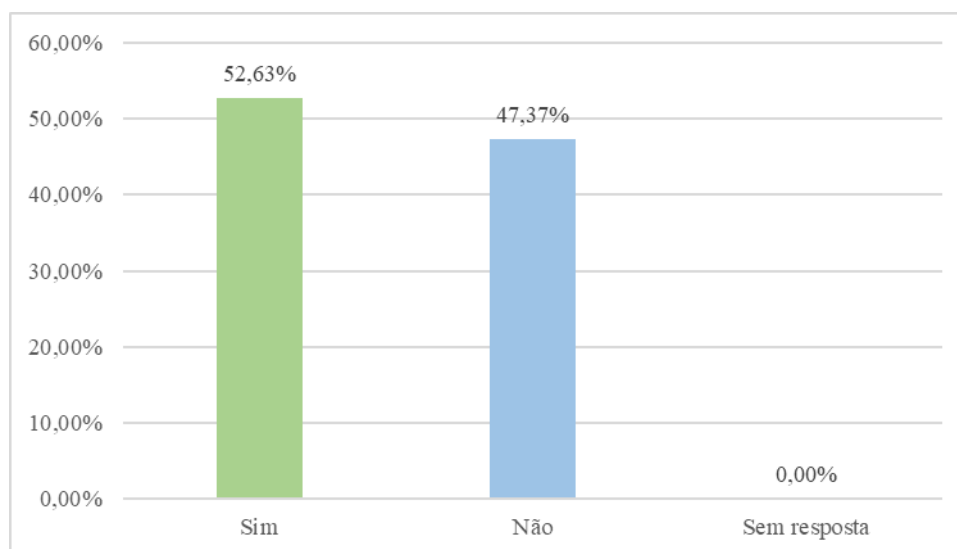
Duração do atual contrato	N.º de Respostas	Percentagem
0-6 meses	20	13,16%
6-12 meses	26	17,11%
1-2 anos	30	19,74%
3-5 anos	22	14,47%
6-10 anos	10	6,58%
Mais de 11 anos	23	15,13%
Outro	4	2,63%
Sem resposta	17	11,18%

Gráfico 14 - Conhecimento da modalidade de emprego “Trabalho Temporário”.

No que toca ao conhecimento da existência do modelo de emprego denominado como “Trabalho Temporário”, 150 participantes (98,68%) afirma conhecer este modelo de emprego contra 2 que não conhece (0,98%).

Tabela 10 – Conhecimento acerca do Trabalho Temporário.

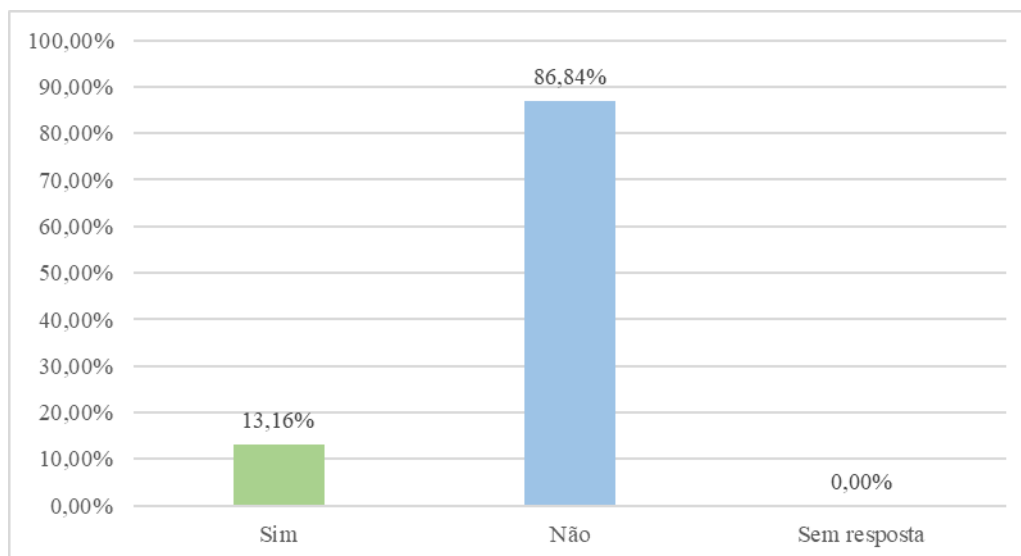
Conhecimento do "Trabalho Temporário"	N.º de Respostas	Percentagem
Sim	150	98,68%
Não	2	1,32%
Sem resposta	0	0,00%

Gráfico 15 - Procura por ETT.

O gráfico 15 permite concluir que 80 participantes (52,63%) já procurou uma ETT para conseguir emprego e 72 deles (36,59%) nunca o fez.

Tabela 11 – Procura por uma ETT – número absoluto.

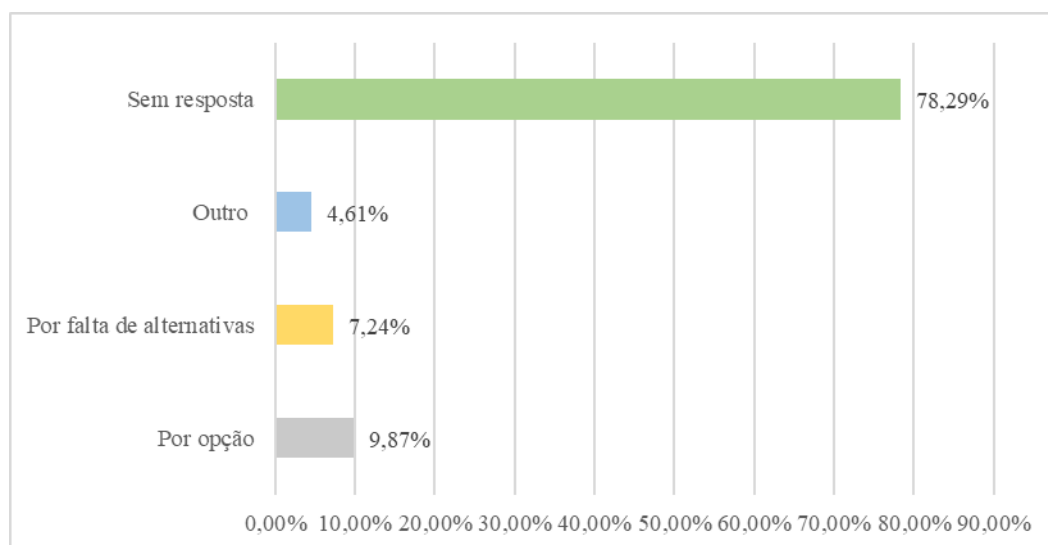
Procura por uma ETT	N.º de Respostas	Percentagem
Sim	80	52,63%
Não	72	47,37%
Sem resposta	0	0,00%

Gráfico 16 - Percentagem de inquiridos empregados através de uma ETT.

No que toca à situação atual, são apenas 20 inquiridos (13,16%) se encontram empregados através de uma ETT e que 132 (86,84%) têm contratos diretos com a empresa.

Tabela 12 – Inquiridos empregados através de uma ETT – número absoluto.

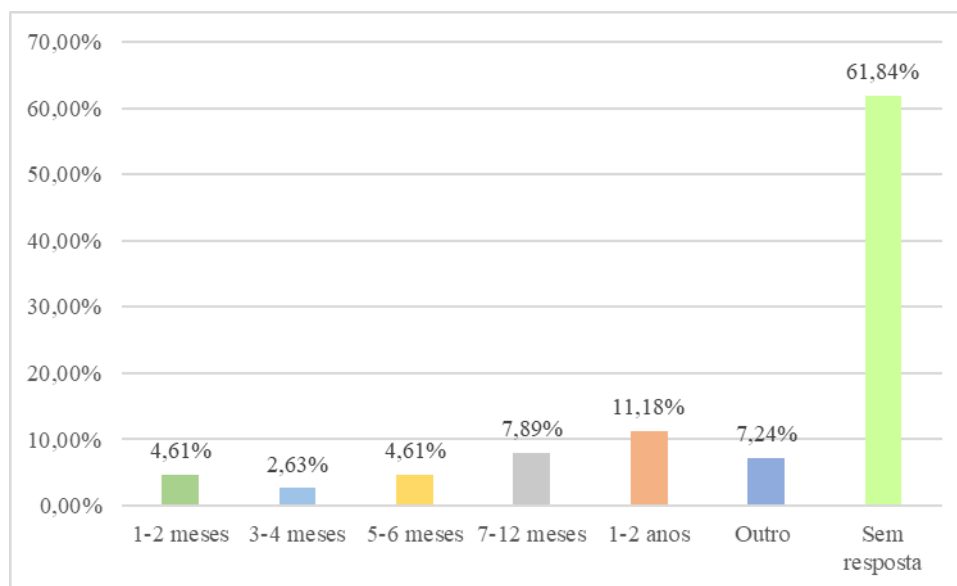
Inquiridos empregados através de uma ETT	N.º de Respostas	Percentagem
Sim	20	13,16%
Não	132	86,84%
Sem resposta	0	0,00%

Gráfico 17 - Motivo de recurso à ETT.

De acordo com os dados recolhidos, 15 participantes (9,87%) indicam que procuraram uma ETT por opção enquanto 11 (7,24%) indicam que o fizeram por falta de alternativas. Dos 152 inquiridos, 7 participantes apontaram outras razões, como o facto de a maioria das empresas apenas contratar através de ETT devido ao facto de terem mais vantagens; um inquirido encontra-se em situação de substituição e outro encontra-se empregado através de ETT por ter sido convidado a fazê-lo. A maior parte dos participantes não responderam a esta questão (119) por, talvez, nunca terem tido um vínculo ao trabalho temporário.

Tabela 13- Motivo de recurso a uma ETT – número absoluto.

Motivo de recurso a uma ETT	N.º de Respostas	Percentagem
Por opção	15	9,87%
Por falta de alternativas	11	7,24%
Outro	7	4,61%
Sem resposta	119	78,29%

Gráfico 18 - Duração do CTT.

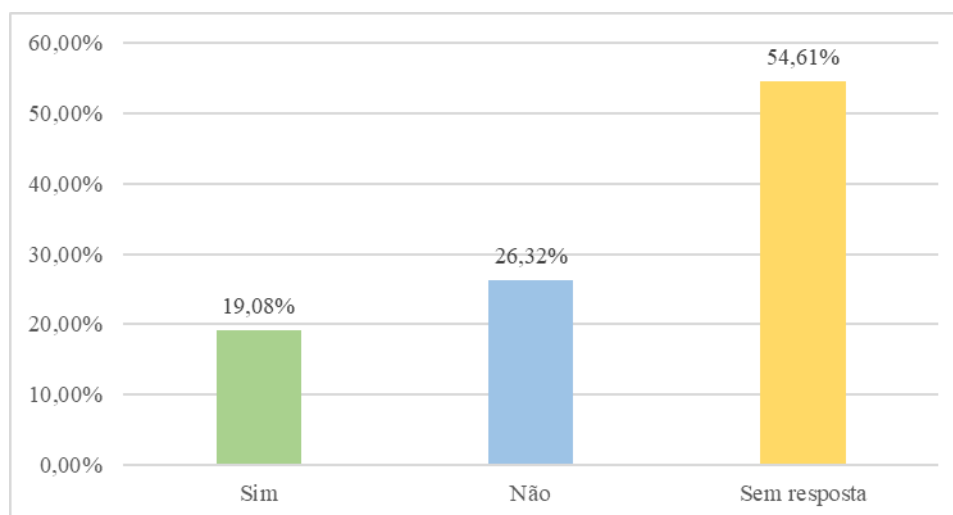
Relativamente à duração dos contratos no âmbito do trabalho temporário, os resultados mostram que 18 dos participantes (11,85%) têm ou tiveram contratos com duração inferior a 6 meses, sendo que 7 inquiridos tiveram um contrato de 1-2 meses (4,61%), 4 com contrato entre 3 a 4 meses (2,63%) e 7 com contratos cuja duração não ultrapassou os 5-6 meses (4,61%). 17 dos respondentes tiveram ou têm um contrato com uma duração superior a 1 ano, mas inferior a 2 (7,89%) e 11 apontaram períodos diferentes (7,24%). Dos 11 inquiridos com outros períodos de duração de CTT, apenas 3 justificaram a mesma indicando que ainda mantém os contratos de trabalho temporários ativos e com duração prevista de 1 ano, sendo que um dos inquiridos indicou que se manteve com contratos temporários durante 7 anos. Esta questão remete para dois enquadramentos legais importantes: primeiro, não é legalmente possível manter um contrato de trabalho temporário ininterruptamente por um período superior a 2 anos e, por outro, remete para a proibição dos contratos sucessivos. No entanto, e de acordo com o artigo 179º do Código do Trabalho, para que seja possível contratar novamente o mesmo colaborador, é necessário aguardar 1/3 da duração total do contrato. Ou seja, caso um colaborador trabalhe 2 anos na mesma empresa utilizadora, após o fim de contrato por atingimento do período máximo legal é necessário que a ETT e a EUTT aguardem pelo menos 8 meses para que seja possível contratar novamente o mesmo colaborador para as mesmas funções através de um contrato de trabalho temporário. Pelo contrário, caso a contratação seja para outra empresa

utilizadora, a admissão pode ser imediata. Assim, é possível que este inquirido tenha, de facto, passado 7 anos com contratos de trabalho temporário ainda que não sejam consecutivos, mas sim com as paragens legais obrigatórias.

Tabela 14 – Duração do Contrato de Trabalho Temporário.

Duração do Contrato de Trabalho Temporário	N.º de Respostas	Percentagem
1-2 meses	7	4,61%
3-4 meses	4	2,63%
5-6 meses	7	4,61%
7-12 meses	12	7,89%
1-2 anos	17	11,18%
Outro	11	7,24%
Sem resposta	94	61,84%

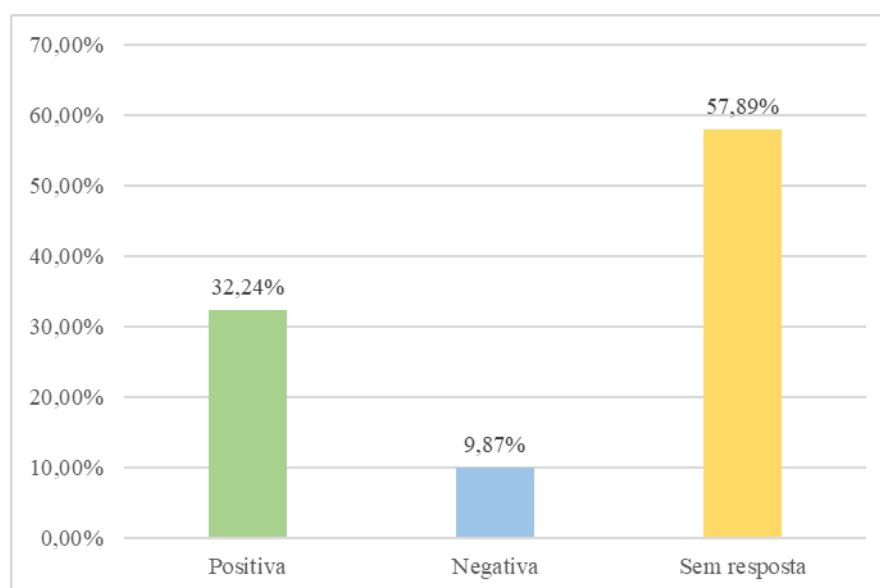
Gráfico 19 - Renovação CTT.



Relativamente à renovação do CTT, 29 dos participantes (19,08%) indicaram que o seu CTT já foi renovado e 40 afirmaram que nunca viram o seu contrato renovado (26,32%).

Tabela 15 – Renovação do CTT – número absoluto.

Renovação do Contrato de Trabalho Temporário	N.º de Respostas	Percentagem
Sim	29	19,08%
Não	40	26,32%
Sem resposta	83	54,61%

Gráfico 20 - Caracterização da experiência.

Relativamente à experiência dos inquiridos com o trabalho temporário, foram 49 os inquiridos (32,34%) que indicaram que a experiência que tiveram ou têm foi/é positiva com o trabalho temporário e 15 (9,87%) foram os que indicaram precisamente o contrário

Dos 49 participantes que caracterizaram a sua experiência como positiva, 23 indicaram ter uma experiência positiva com o trabalho temporário e, consequentemente, com a empresa de trabalho temporário e com a empresa utilizadora. As respostas foram diversas, no entanto foi possível identificar algumas características que foram comuns à maior parte dos respondentes. Remuneração, oportunidade, respeito e confiança, facilidade e rapidez, responsabilidade e disponibilidade e aprendizagem e conhecimento foram as questões mais abordadas pelos inquiridos. No que diz respeito à remuneração, uma parte dos respondentes indicou que considera a remuneração justa e compatível com as suas funções e, para além disso, o salário era sempre pago no dia previamente acordado. Relativamente à oportunidade, os inquiridos indicam que o trabalho temporário lhes

permitiu passar aos Quadros de pessoal efetivo da empresa utilizadora e, para além disso, o trabalho temporário permitiu também trabalhar num bom ambiente de equipa. No que concerne ao respeito e confiança, os inquiridos indicaram que a relação estabelecida com a empresa de trabalho temporário era sólida e, para além disso todo o processo foi fácil – no sentido da minimização da burocracia – e também rápido. Por parte da empresa de trabalho temporário também sentiram responsabilidade e disponibilidade, isto é, tiveram sempre alguém disponível para tirar dúvidas e questões e, para além disso, tiveram acesso a outro tipo de benefícios como o aconselhamento legal. Por fim, os respondentes nomearam também a aprendizagem e conhecimento como uma das características fundamentais para o sucesso da relação – o trabalho temporário permitiu abrir novos horizontes, conhecer diferentes realidades, adquirir experiência e conhecimento em diversas áreas que, mais tarde, potenciaram o acesso a outras oportunidades.

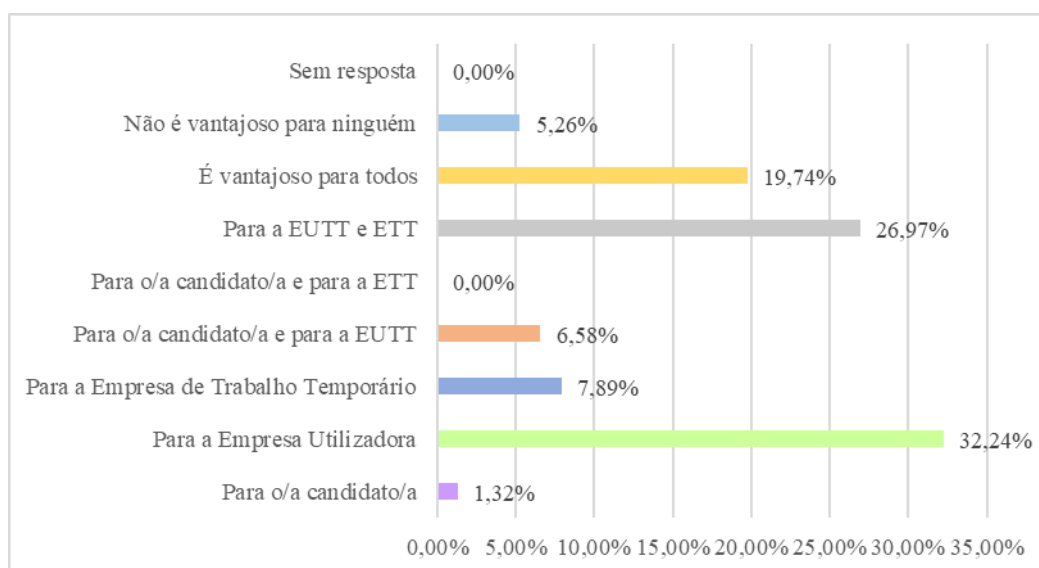
Relativamente aos participantes com uma experiência negativa, destaca-se essencialmente a instabilidade, a remuneração, a relação com a empresa de trabalho temporário, a precariedade e a (falta de) formação. No que diz respeito à instabilidade, 6 dos 12 respondentes indicaram que não tinham estabilidade e que, a qualquer momento, poderiam ser dispensados. Relativamente à remuneração, indicaram que não existia um dia previamente acordado para receberem o salário e, muitas vezes, não havia lugar a pagamento de horas extra. No que respeita à relação com a empresa de trabalho temporário, não existia, segundo indicam, uma relação sustentada com foco no colaborador e não existia suporte em caso de haver alguma dúvida ou alguma necessidade. Para além disto, os inquiridos também indicam que existia pouca oportunidade para formação ou que esta era mesmo inexistente. Tudo isto conduz a uma experiência negativa e muito associada à ideia da precariedade. De facto, entende-se que as dimensões associadas à experiência positiva são, muitas vezes, aquelas que se associam também à experiência negativa como é o caso da remuneração e da relação com a empresa de trabalho temporário. Relativamente ao conhecimento e à formação, também é um aspeto identificado em ambas as experiências. Com isto, pode concluir-se que não há uma ideia linear e fixa acerca do trabalho temporário dos inquiridos, isto porque a experiência de cada um acaba por ditar o sucesso ou não da relação e isto faz com que se entenda que o comportamento da empresa de trabalho temporário, nomeadamente do gestor de conta ou do responsável do processo, e o próprio modo de atuação da empresa utilizadora acabam por ditar o rumo da relação que é estabelecida.

Entende-se, então, que a perceção e a opinião acerca do trabalho temporário depende do modo como é conduzido pela empresa de trabalho temporário e empresa utilizadora.

Tabela 16 – Caracterização da experiência com o Trabalho Temporário – número absoluto.

Caracterização da experiência com o Trabalho Temporário	N.º de Respostas	Percentagem
Positiva	49	32,24%
Negativa	15	9,87%
Sem resposta	88	57,89%

Gráfico 21 – A quem confere maior vantagem o TT.



O trabalho temporário pode ser vantajoso para todos, para nenhuma das partes envolvidas ou apenas para parte delas. 23,9% dos inquiridos neste estudo indicam que o trabalho temporário é mais vantajoso para a empresa utilizadora, 20% indicam que é vantajoso para ambas as empresas (ETT e utilizadora), 14,63% creem que é vantajoso para todos, 5,85% apostam que a vantagem é apenas da ETT e 4,88% acreditam que é vantajoso para o candidato e para a empresa utilizadora. 3,9% acreditam que não é vantajoso para ninguém e 0,98% acreditam que a maior vantagem é mesmo para o trabalhador.

Na parte final do inquérito por questionário, foi deixada uma caixa de texto para que os participantes pudessem partilhar a sua opinião, deixar sugestões ou assuntos que consideram pertinentes no âmbito desta temática. 11 dos 152 participantes deixaram algumas notas onde indicam que, na prática, o trabalho temporário atua numa base de desrespeito no

sentido em que o foco não está no colaborador. Os inquiridos acreditam que muitas pessoas estão nesta situação apenas por necessidade e que, portanto, se sujeitam a situações precárias onde a instabilidade associada ao setor acaba por condicionar totalmente a vida pessoal dos colaboradores. Para além disso, acredita-se que, por parte da empresa de trabalho temporário, pode existir falta de profissionalismo na medida em que o recrutamento é desadequado e as funções são estandardizadas.

Há igualmente algumas perspetivas mais profundas de quem acredita que o trabalho temporário só será vantajoso quando for visto exatamente como é, ou como deveria ser: temporário. O facto de os contratos temporários poderem ser estendidos até 24 meses é, na opinião de alguns inquiridos, contrariar a verdadeira essência desta modalidade de emprego, uma vez que só deveria responder a necessidades pontuais e não-duradouras e não a necessidades que se prolonguem por 2 anos. O trabalho temporário, na perspetiva da amostra, deveria existir por tanto tempo quanto o necessário para perceber se um colaborador corresponde ao que é esperado – é visto como um período experimental mais longo.

Alguns inquiridos acreditam também que existe uma ideia pré-concebida acerca do trabalho temporário e que, independentemente da experiência que possam ter, a sua opinião não irá mudar. Outros acreditam também que a própria experiência depende do modo como é conduzido o processo pela ETT e pela EUTT, sendo estes os principais intervenientes desta relação tripartida.

Tabela 17 – Parte envolvida com mais vantagem no Trabalho Temporário – número absoluto.

A quem confere vantagem o Trabalho Temporário	N.º de Respostas	Percentagem
Candidato/a	2	1,32%
Empresa Utilizadora	49	32,24%
Empresa de Trabalho Temporário	12	7,89%
Candidato/a e Empresa Utilizadora	10	6,58%
candidato/a e Empresa de Trabalho Temporário	0	0,00%
Empresa Utilizadora e Empresa de Trabalho Temporário	41	26,97%
É vantajoso para todos	30	19,74%
Não é vantajoso para ninguém	8	5,26%
Sem resposta	0	0,00%
Não concluído	0	0,00%

5. Discussão de resultados

O grupo etário mais frequente neste questionário foram os jovens entre 21 e 25 anos e isto pode justificar o facto de 76 participantes (50%) trabalharem há menos de 2 anos na entidade atual: primeiro porque são jovens e segundo porque a maior parte dos inquiridos são licenciados, ou seja, a possibilidade de permanência na entidade empregadora é menor dado o tempo que dispenderam no ensino superior.

Também 76 participantes (50%) encontra-se empregado através de um contrato sem termo, ou seja, tem efetividade na empresa onde trabalha. Apenas 33 dos participantes (21,71%) tem contratos a termo e 15 (9,87%) tem contrato de trabalho temporário.

Entrando no campo do trabalho temporário, reconhece-se todos os inquiridos, à exceção de 2 (1,32%) conhecem e já ouviram falar de trabalho temporário. Apesar de 76 inquiridos (50%) estar empregado com contrato sem termo, 80 (52,63%) já recorreram a uma ETT para encontrar emprego, mas apenas 15 (9,76%) dos inquiridos trabalharam ou trabalham por contrato de trabalho temporário.

Relativamente aos motivos que levou os participantes a recorrer a uma empresa de trabalho temporário, e ao contrário do que indica Boyce et. al (2007) a maioria da amostra não recorreu a uma ETT por falta de alternativas, mas sim por opção (gráfico 17).

No que respeita à duração dos contratos, sendo esta uma premissa básica dos contratos temporários, 11,84% dos contratos celebrados tiveram/têm duração inferior a 6 meses (gráfico 18), em concordância com o que é mencionado por Boyce et. al (2007) quando indica que os contratos são, tendencialmente, mais curtos.

No que respeita à experiência positiva dos inquiridos com o trabalho temporário, uma parte das respostas obtidas vão diretamente ao encontro do que é referido por Célestin (2000) no que toca à avaliação do desempenho dos colaboradores e à passagem para os quadros da empresa. Neste caso, existiu lugar à valorização do trabalhador, do seu empenho e, por isso, foram contratados diretamente para a empresa utilizadora. Isto é igualmente verificado através das respostas a uma das questões deste questionário relacionado com as dimensões associadas à experiência positiva que alguns inquiridos tiveram com o trabalho temporário. Alguns respondentes indicaram que a sua experiência foi positiva devido à diversidade e pluralidade de conhecimentos que adquiriram, à formação que foi dada e à valorização do

desempenho do colaborador que, em alguns casos, foi reconhecida com a passagem à empresa utilizadora.

A amostra trabalhada indica que, ao contrário do que a literatura diz, a experiência de 49 inquiridos (32,24%) com o trabalho temporário é positiva devido a questões como a remuneração, a estabilidade, o conhecimento, a aprendizagem, a relação estabelecida com a ETT, a rapidez e a forma como são tratados e vistos pela empresa utilizadora. No que toca à remuneração, Boyce et. al (2007) indicam que os trabalhadores temporários executam funções pouco especializadas e, por isso, mal remuneradas. No entanto, uma parte dos inquiridos indica que a remuneração era adequada, justa e certa. No que toca à estabilidade, e como referido anteriormente, o trabalho temporário é muitas vezes associado a precariedade, mas há, de facto, quem o considere estável. O conhecimento e a aprendizagem foram 2 das questões mais mencionadas pelos participantes, indicando que a polivalência das suas funções lhes permitiu adquirir muitos conhecimentos, em discordância daquilo que a literatura indica (Boyce et. al, 2007). A relação com a ETT foi a dimensão mais mencionada pelos inquiridos. Desde o acesso a conselhos legais, ao acompanhamento, integração e rapidez dos processos, os participantes indicaram que as ETT contribuíram bastante para a sua experiência positiva com o trabalho temporário. Rego et. al (2008) indicam, no seu estudo, que, muitas vezes, as ETT trabalham sem foco no colaborador e têm uma conduta pouco ética. De facto, para estes participantes em particular, isto não se verifica. Por fim, alguns participantes indicaram que não sentiram diferença entre o tratamento dos trabalhadores temporários e dos trabalhadores permanentes e que o ambiente de trabalho e o próprio espírito de trabalho em equipa era muito positivo. Pelo contrário, Rego et. al (2008) indicam no seu estudo que existe uma diferenciação entre trabalhadores temporários e permanentes e que, por vezes, a relação entre ambos se torna difícil e complicada de gerir.

No entanto, alguns participantes também indicaram que a sua experiência foi negativa. À semelhança do que foi indicado anteriormente e do que é dito por Rego et al. (2008) os salários são baixos, há muita instabilidade e precariedade neste ramo. Estes três fatores são os mais indicados pelos participantes como aspetos negativos do trabalho temporário que acabam por trazer repercussões negativas para o desenvolvimento da vida pessoal. Um dos inquiridos indicou que a instabilidade do seu emprego trouxe uma consequência negativa para a compra da sua habitação. Daqui pode extrair-se, novamente, a importância do trabalho na vida e na sociedade, na medida em que é o alicerce mais

importante para a produção de bens e serviços como nos indica Silva (2020). É igualmente através da força do trabalho que as pessoas recebem a sua remuneração e constroem as suas vidas.

Rego et. al (2008) no decorrer do seu estudo indicam que, muitas vezes, os trabalhadores temporários não têm acesso a formação uma vez que se espera que a sua passagem pela empresa utilizadora seja curta. As oportunidades de formação são, de facto, escassas para os temporários tal como indicam alguns participantes.

Relativamente à relação com a ETT, um dos participantes indicou que quando teve um acidente de trabalho, percebeu que não tinha seguro. Isto pode levar a crer que muitas empresas têm, de facto, uma conduta, não só pouco ética, como no risco da ilegalidade. Para além disso, alguns inquiridos sentiram pouco acompanhamento e pouca disponibilidade e atenção por parte da ETT. Isto leva também a crer que não existe foco no trabalhador e que não se olha a meios para atingir fins (Boyce et. al, 2007).

Relativamente aos inquiridos que estão ou estiveram vinculados a uma ETT, podem extrair-se alguns dados. Foram 15 os participantes que indicaram que têm ou tiveram um vínculo de contrato de trabalho temporário, entre os quais 3 homens e 12 mulheres. Os homens têm entre os 26 e os 55 anos e os seus níveis de escolaridade variam do ensino básico à licenciatura. Relativamente às mulheres, o leque de idades varia entre os 26 e os 40 anos e o nível de escolaridade variam entre o ensino básico e o mestrado. Eram 5 os inquiridos entre os 21 e os 25 anos que têm ou tiveram um contrato de trabalho temporário, 4 entre os 26 e os 30, 2 entre os 31 e os 35, 3 entre os 36 e os 40 e 1 entre os 51-55. Relativamente à escolaridade, 8 são os inquiridos com o ensino superior completo, sendo 1 com CTESP ou CET, 4 com Licenciatura, 2 com Mestrado e 1 com Pós-graduação. Dos restantes inquiridos, 4 tinham o ensino secundário, 2 o básico e 1 deles tinha um Curso de Formação Profissional. Daqui pode concluir-se que os recém-formados podem ser um grupo facilmente absorvido pelas oportunidades de emprego temporárias devido ao facto de terem concluído recentemente os seus estudos e de, à partida, não terem experiência no mercado de trabalho.

Relativamente ao motivo que os levou a procurar uma ETT, 8 dos respondentes alegaram a falta de alternativas, 4 indicaram que foi por opção e 1 seleccionou “outra opção”, sendo que a sua opinião se enquadra na falta de alternativas. No que toca à experiência vivida por estes 15 inquiridos, apesar de a maior parte recorrer à ETT por falta de oportunidades, 8 respondentes indicam que a sua experiência foi positiva porque lhes permitiu adquirir muito

conhecimento e a relação com a ETT foi considerada boa. 4 dos respondentes indicaram que a experiência foi negativa devido à instabilidade, ao salário e aos direitos e também à falta de formação. Os restantes 3 não responderam a esta questão. Por fim, e no que toca à parte envolvida que poderá ter mais vantagem com esta relação triangular, 10 indicaram que o utilizador é o mais beneficiado, 2 apostam que o benefício maior é do utilizador e da ETT e outros 2 indicam que é vantajoso para todas as partes. Apenas 1 inquirido indicou que não é vantajoso para ninguém.

Fazendo uma análise aos inquiridos com contrato sem termo, percebe-se que existem 80 respondentes nesta situação, 43 dos quais indicam que já recorreram a trabalho temporário para conseguir arranjar emprego. Destes 43, 19 tiveram uma experiência positiva e 5 vivenciaram algo que consideraram negativo. No que respeita aos 19 respondentes com experiência positiva, 12 deles tem habilitações ao nível do ensino superior, 4 têm o ensino secundário, 1 com ensino básico e 2 com cursos de formação profissional. Daqui extraem-se mais uma vez as razões que levam a ter uma experiência positiva ou negativa e entende-se igualmente, que as pessoas com habilitações superiores deram contribuições mais positivas ao estudo na medida em que partilharam mais abertamente a sua opinião relativamente à experiência que viveram, seja ela positiva ou negativa.

No que toca aos desempregados, existem 14 inquiridos nesta situação, entre os quais 50% têm o ensino secundário e 50% têm o ensino superior concluído. Destes 14, 9 já procuraram uma ETT para conseguir emprego, sendo que 3 deles ficaram satisfeitos com a experiência, 3 tiveram uma experiência negativa e os restantes 3 não responderam a esta questão. O motivo pelo qual a experiência se tornou negativa relaciona-se com o suporte por parte da ETT e da EUTT e o modo de operar perante uma cessação de contrato e, para além disso, a instabilidade é novamente referida.

Por fim, relativamente aos inquiridos contratados a termo, estes totalizam 34 respondentes, entre os quais 30 têm ensino superior completo, 2 com ensino secundário e outros 2 com curso de formação profissional. Destes 30, 50% já procurou uma ETT para conseguir trabalhar, sendo 12 inquiridos com habilitações ao nível do ensino superior, 2 com ensino secundário e 1 com curso de formação profissional. As experiências destes respondentes foram todas positivas à exceção de 1 deles que alegou, novamente, a instabilidade e a falta de segurança.

Na caixa de sugestões e observações deixadas no final do inquérito, alguns inquiridos partilharam algumas ideias e sugestões das quais se pode tirar algumas conclusões.

Há participantes que afirmam que o trabalho temporário é uma desvantagem dupla: tanto para o trabalhador como para o utilizar e que, por isso, não entendem o motivo pelo qual se recorre a esta modalidade de emprego. Esta ideia é também partilhada por Ferreira (2013) e Lopes (2013) que indicam que não vêm razão para se recorrer ao trabalho temporário uma vez que não existe evidência de que esta modalidade aumente a produtividade. Para além disso, os participantes indicam que existe um recrutamento desadequado e esta é também uma desvantagem apresentada por Rego et. al (2008) uma vez que as ETT não adequam o seu modo de atuação ao cliente e, portanto, a sua ação é estandardizada.

De uma forma geral, os dados extraídos deste inquérito por questionário trazem duas questões com elevada importância, a destacar: dos 152 inquiridos, 105 têm habilitações ao nível do ensino superior e 52 deles, portanto, cerca de 49,52%, já recorreram a uma ETT para encontrar emprego; e, ao contrário do que era esperado, a experiência da maior parte dos respondentes que tiveram ou têm algum vínculo ao trabalho temporário foi positiva. Para além dos inquiridos com habilitações ao nível do ensino superior, também os respondentes com o ensino básico e secundário recorreram, em mais de 50%, ao trabalho temporário. Isto leva a crer que o trabalho temporário é uma realidade cada vez mais presente em Portugal, principalmente para as pessoas que querem integrar pela primeira vez o mercado de trabalho ou que pretendem fazer essa reinserção.

Tendo em conta que o principal objetivo deste inquérito por questionário e, sobretudo, deste relatório de estágio, era analisar a opinião dos inquiridos relativamente ao trabalho temporário, constata-se que, a par do que alguns autores também indicam, a forma como o trabalho temporário é visto tem vindo a mudar. Como foi analisado na literatura, o trabalho temporário sempre foi associado a precariedade, instabilidade e insegurança e as características positivas não eram suficientes para cobrir o lado negativo associado a esta modalidade de emprego. O que este inquérito por questionário veio mostrar, para esta amostra em particular, é que poderemos estar perante uma perspetiva acerca do trabalho temporário. A insegurança, a instabilidade e a precariedade não desapareceram, no entanto estão a dar lugar ao conhecimento, à aprendizagem e à valorização do colaborador como profissional.

Conclusão

O presente relatório de estágio resulta do meu percurso enquanto aluna do mestrado em Administração e Gestão Pública e também enquanto estagiária de Recrutamento e Seleção da empresa Synergie – Empresa de Trabalho Temporário, S.A., na delegação de Aveiro. O estágio foi desenvolvido na área de Recrutamento e Seleção, na unidade de negócio de Trabalho Temporário.

O mercado de trabalho em Portugal, e sobretudo a relação Homem-trabalho foi sofrendo, ao longo dos anos, algumas transformações. Passa-se de uma ideologia de “emprego para a vida toda” para a necessidade constante de flexibilização e de responder adequadamente às necessidades presentes da empresa sem pensar, constantemente, no futuro.

O trabalho temporário surge como forma de responder à flexibilização e à necessidade constante de readaptação das empresas ao momento atual. Assim, é natural que “hoje” uma empresa contrate 20 pessoas, mas que, na próxima semana, essas pessoas já não sejam necessárias para responder às necessidades atuais. Esta é a realidade do trabalho temporário e, assim sendo, em que lugar ficam as pessoas?

Partindo deste ponto, e considerando a volatilidade com que as pessoas são contratadas e despedidas, o trabalho temporário sempre foi associado a instabilidade e precariedade. Aliada a esta questão, a falta de foco e preocupação com o colaborador também se tem evidenciado como uma das características menos positivas do trabalho temporário.

O objetivo deste relatório era estudar o surgimento, a origem e a evolução do trabalho temporário em Portugal e, tendo em conta a conotação negativa à qual está associado, compreender e analisar se esta ideia se mantém, procurando, também, identificar as vantagens e desvantagens do trabalho temporário para o colaborador através do inquérito por questionário, e para as Empresas Cliente tendo em conta a literatura.

Assim, de uma forma geral, entende-se que o trabalho temporário chegou a Portugal em 1962 e foi ganhando cada vez mais peso e importância na economia e no mercado de trabalho. De facto, durante muito tempo, e até mesmo atualmente, existem fatores indissociáveis ao trabalho temporário, como é o caso da instabilidade e da precariedade, associada, em alguns casos, a salários baixos e a contratos extremamente curtos. No entanto, os resultados do estudo empírico desenvolvido no âmbito deste relatório sugerem que

também há experiências positivas. Através das respostas dos inquiridos ao inquérito por questionário, entende-se que a experiência de cada colaborador com o trabalho temporário depende das duas partes envolvidas: tanto da empresa de trabalho temporário – fazendo-se presente, prestando auxílio quando necessário e mantendo, sempre, o foco no colaborador – como da empresa utilizadora – essencialmente na forma como recebe o trabalhador, nas oportunidades de formação, de melhoria e de continuidade na empresa. Assim, entende-se que a forma como o trabalho temporário é visto depende da experiência que é proporcionada ao próprio colaborador pelas partes envolvidas nesta relação triangular.

No que toca ao estágio curricular desenvolvido na Synergie, o balanço final é muito positivo na medida em que a empresa me dotou das ferramentas necessárias para aprender e desenvolver a área de Recursos Humanos, com especial atenção ao Recrutamento e Seleção de diferentes perfis na unidade de negócio do Trabalho Temporário.

Referências Bibliográficas

Almeri, T. M., Martins, K. R., e Paula, D. da S. P. (2013). O uso das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção. *ECCOM*, 4(8), 78-83.

Amaro, M. I. (2008). O Trabalho como Direito Humano? *JANUS*. https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1333/1/artigo_janus2008_4_1_3.doc

APESPE RH. (2022). *Notícias*. <https://www.apesperh.pt/> Barras. (2018). Call centers na senda da precariedade laboral. *UALmedia*. <https://ualmedia.pt/call-centers-na-senda-da-precariedade-laboral>

Boyce, A.S., Ryan, A. M., Imus, A.L. & Morgeson, F.P. (2007). Temporary worker, permanent loser? A model of the stigmatization of temporary workers. *Journal of Management*, 33, 5-29.

Bronstein, A. (1991). Temporary work in Western Europe : Threat on complemente to permanent employment. *International Labour Review*, vol. 130, n.º3.

Célestin, J. (2000). *As novas formas de emprego atípicas: reflexões sobre o caso francês*. Lisboa, Portugal: DGEFP

Chiavenato, I. (2005). *Gestão de Pessoas*. (2nd). ELSEVIER.

Código do Trabalho. (5th ed.). (2022). Almedina.

Coradini, J. R., Murini, L. T. (2009). Recrutamento e Seleção de Pessoal : como agregar talentos à empresa. *Disciplinarium Scientia*, 5 (1), 56 ; 61-69.

Crespo, N., Simões, N. (2019). Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal: uma breve síntese. <https://www.apesperh.pt/noticias/barometro-do-trabalho-temporario-em-portugal-uma-breve-sintese/>

Ferreira, I., Santos, M. (2013). Análise da utilização de trabalho temporário em empresas portuguesas : riscos e alternativas. *International Journal of Working Conditions*, 5, pp-16-38. https://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.5_IFerreira.MSantos_18.38.pdf

Ferreira, S. F., Soeira, F. dos S. (2013). A importância do recrutamento e seleção de pessoas em uma empresa de pequeno porte do setor de móveis. *Revista Eletrónica Diálogos Académicos*, 04(1), 47-54.

Foot, M., Hook, C., Jenkins, A. (2005). *Introducing Human Resource Manager*. (7th ed.). PERSON.

Gandarez. (2020). O crescimento das Empresas de Trabalho Temporário em Lisboa. *Grupo Galileu RH*. <https://www.grupogalileu.com/blog/trabalho-temporario/o-crescimento-das-empresas-de-trabalho-temporario-em-lisboa/>

Haro, F. A., Serafim, J., Cobra, J., Faria, L., Roque, M. I., Ramos, M., Carvalho, P. & Costa, R. (2016). Construção de Instrumentos de Recolha de Dados. In Factor (Ed.), *Investigação em Ciências Sociais : Guia Prático do Estudante*. (pp.71-107). Edições Factor.

Instituto de Emprego e Formação Profissional. (2022). *Empresas de Trabalho Temporário*. <https://www.iefp.pt/empresas-trabalho-temporario>

Kraimer, M. L., Wayne, S. J., Liden, R. C. & Sparrowe, R. T. (2005). The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employees' performance. *Journal of Applied Psychology*, 90, 389-398.

Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio da Assembleia da República. (2007). Diário da República n.º 98/2007, Série I de 2007-05-22 <https://dre.pt/dre/analise-juridica/lei/98-2007-520602>

Lopes, T. F. A. (2017). *O mercado de trabalho e o trabalho temporário : um estudo de caso*. [Master's thesis, ISCTE Business School]. Repositório do ISCTE-IUL. https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/15714/1/tania_almeida_lopes_diss_mestrado.pdf

Loureiro, R. G. (2006). Enfrentar o desemprego: um estudo empírico e estratégias para o aconselhamento. *Lisboa: IEFP. Coleção Estudos n.º 36*.

Machado, A. R., Portugal, M. N. (2013). *Seleção e Recrutamento de Pessoas – A Regeneração das Organizações*. (1st ed.) Editora Escolar.

Mauno, & Ruokolainen. (2017). Does Organizational Work–Family Support Benefit Temporary and Permanent Employees Equally in a Work–Family Conflict Situation in Relation to Job Satisfaction and Emotional Energy at Work and at Home? *Journal of Family Issues*, 38(1). <https://doi.org/10.1177/0192513X15600729>

Mendes, M. J. (2008). O Trabalho: Punição divina e Libertação Prometeica. *JANUS*. https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1331/1/artigo_janus2008_4_1_1.doc

Miranda, F. S. M. P. (2012). A Mudança do Paradigma Econômico, a Revolução Industrial e a Positivização do Direito do Trabalho. *Direito, Justiça e Cidadania*. 3, <http://docs.uninove.br/arte/fac/publicacoes/pdf/v3-n1-2012/Fer1.pdf>

Ofori, D., e Aryeetey, M. (2011). Recruitment and Selection Practices in Small and Medium Enterprises: Perspectives from Ghana. *International Journal of Business Administration*, 2(3), 46-48.

Oliveira. (2010). *Trabalho temporário: expectativas e motivações dos jovens: um estudo de caso na CGA (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Mestrado Em Sociologia Das Organizações e Do Trabalho)*. <http://hdl.handle.net/10400.5/3383>

Ordanini, A. & Silvestri, G. (2008). Recruitment and selection services: Efficiency and competitive reasons in the outsourcing of HR practices. *International Journal of Human Resource Management*, 19, 372-391.

Rees, G., French, R. (2010). Recruitment and Selection. In *Leading, Managing and Developing People*, 170-190.

Rego, A., Cunha, M. P., Gomes, J.F.S., Cunha, R.C., Cabral-Cardoso, C., Marques, C.A. (2008). Manual de gestão de pessoas e do capital humano. (3rd). Edições Sílabo, LDA.F

Santana, V., & Centeno, L. G. (2000). Formas de Trabalho: Trabalho Temporário: Subcontratação. *Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional*.

Santos, M. A., Pereira, E. e Gomes, J. (2008). O Mundo do Trabalho: do Vapor ao Conhecimento. *JANUS*.

https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1334/1/artigo_janus2008_4_1_4.doc

Silva, M. C. (2020). Centralidade do Trabalho. In J. Reis (Eds.), *Palavras para lá da pandemia: cem lados de uma crise* (p.27). CES. <https://ces.uc.pt/publicacoes/palavras-pandemia/>

Synergie. (2021). Manual de Acolhimento e Qualidade.

Synergie. (2021). Site Oficial. <https://www.synergie.pt/>

Vaz. (2008). As práticas salariais das empresas portuguesas: que práticas? *Sociedade e Trabalho*, 35 (maio-Agosto), 31-44.
http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dcf976dde7_1.PDF

Wilkins, & Leigh. (2012). Effects of Temporary In-Work Benefits for Welfare Recipients: Examination of the Australian Working Credit Programme. *Fiscal Studies*, 33(3).
<https://doi.org/10.1111/j.1475-5890.2012.00164.x>

ANEXOS

Anexo 1 – Questionário: “O Trabalho Temporário em Portugal”

“Este Inquérito por questionário faz parte do trabalho de investigação intitulado “ O Trabalho Temporário em Portugal” desenvolvido no âmbito de uma dissertação do Mestrado em Administração e Gestão Pública. O objetivo desta dissertação é o de aprofundar o conhecimento sobre o trabalho temporário em Portugal. Esta dissertação está a ser desenvolvida pela estudante Ana Rita Miguel e tem a coordenação científica das Professoras Maria Cristina de Sousa Gomes e Marta Faria Patrão, docentes da Universidade de Aveiro. Solicita-se, assim, a sua colaboração no preenchimento deste questionário pelo que se agradece desde já a disponibilidade manifestada.”

“É assegurada a garantia da confidencialidade das informações prestadas e o anonimato no tratamento das mesmas, de acordo com Regulamento Geral de Proteção de dados (RGPD). Os responsáveis pelo tratamento da informação são os investigadores que integram a equipa de investigação do presente projeto. O Encarregado da Proteção de dados (EDP) da Universidade de Aveiro garante a conformidade do tratamento de dados pessoais com a legislação em vigor, e está disponível através do endereço de correio eletrónico epd@ua.pt. O acesso e tratamento dos dados são autorizados apenas à equipa de investigação do projeto, de acordo com a finalidade do mesmo. Após a recolha, os dados são anonimizados e armazenados durante cinco anos. Os/as participantes têm direito: - a aceder aos seus dados e a receber informação sobre o processamento dos seus dados pessoais; - a retificar imprecisões sobre os seus dados pessoais durante o período de recolha dos mesmos; - a eliminar os seus dados pessoais; - a apresentar reclamação a uma Autoridade de Controlo. Qualquer pedido de esclarecimento poderá ser remetido para a equipa de investigação através do e-mail, ou pelo telefone. Mais uma vez agradecemos o a disponibilidade em fazer parte deste estudo e reconhecemos a importância do seu contributo. Obrigada.”

Após ter tomado conhecimento dos objetivos do projeto e do modo como os dados serão tratados, aceita participar na investigação?

- Sim;
- Não.

Dados Sociodemográficos

Género:

- Masculino;
- Feminino;
- Outro, não binário.

Idade:

- 18 - 20 anos;
- 21 – 25 anos;
- 25 – 30 anos;
- 31 - 35 anos;
- 36 – 40 anos;
- 41 - 45 anos;
- 46 – 50 anos;
- 51 – 55 anos;
- 56 – 60 anos;
- 61 – 65 anos;
- + de 66 anos.

Nível de escolaridade:

- Ensino Primário;
- Ensino Básico;
- Ensino Secundário;

- Ensino Superior – CTESP | CET;
- Ensino Superior – Licenciatura (Bacharelato);
- Ensino Superior – Licenciatura;
- Ensino Superior – Pós-graduação;
- Ensino Superior – Mestrado;
- Ensino Superior – Doutoramento;
- Curso de Formação Profissional;
- Outro.

Situação Profissional atual:

- Empregado/a – Contrato a termo;
- Empregado/a – Contrato sem termo (efetivo);
- Empregado/a – Contrato de trabalho temporário;
- Desempregado/a;
- Reformado/a;
- Outro.

Caso esteja empregado/a, indique por favor qual o tempo de permanência na entidade empregadora atual:

- 0 – 6 meses;
- 6 – 12 meses;
- 1 – 2 anos;
- 3 – 5 anos;
- 6 – 10 anos;
- + de 11 anos;
- Outro.

Dados relacionados com o estudo

Já ouviu falar do "Trabalho Temporário"?

- Sim;
- Não.

Alguma vez procurou uma Empresa de Trabalho Temporário para conseguir encontrar emprego?

- Sim;
- Não.

Encontra-se empregado através de alguma Empresa de Trabalho Temporário?

- Sim;
- Não.

Caso esteja, encontra-se nessa situação:

- Por opção;
- Por falta de alternativas;
- Outro.

No caso de estar ou ter estado empregado através de uma Empresa de Trabalho Temporário, quanto tempo durou o contrato realizado através dessa empresa?

- 1 – 2 meses;
- 3 – 4 meses;
- 5 – 6 meses;
- 7 – 12 meses;
- 1 – 2 anos;
- Outro.

O seu contrato de trabalho temporário foi renovado em algum momento?

- Sim;
- Não.

Como caracteriza a sua experiência?

- A minha experiência foi positiva;
- A minha experiência foi negativa.

Caso considere que a sua experiência foi positiva, por favor indique até 3 dimensões que associa a essa vivência positiva.

Caso considere que a sua experiência foi negativa, por favor indique até 3 dimensões que associa a essa vivência negativa.

Na sua opinião, para qual das partes envolvidas o Trabalho Temporário é mais vantajoso?

- É mais vantajoso para o/a candidato/a;
- É mais vantajoso para a Empresa Utilizadora;
- É mais vantajoso para a Empresa de Trabalho Temporário;
- É mais vantajoso para o/a candidato/a e para a Empresa Utilizadora;
- É mais vantajoso para o/a candidato/a e para a Empresa de Trabalho Temporário;
- É mais vantajoso para as empresa Utilizadora e para a Empresa de Trabalho Temporário;
- É vantajoso para todos;
- Não é vantajoso para ninguém.

O questionário chegou ao fim.

No entanto, e na eventualidade de pretender deixar algum comentário, sugestão ou mesmo abordar algum tema que considere importante no âmbito deste estudo, poderá fazê-lo através da caixa de comentários que se segue.

Obrigada!