

**O MERCADO DE TRABALHO E O TRABALHO TEMPORÁRIO: UM
ESTUDO DE CASO**

Tânia Filipa de Almeida Lopes

**Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Economia da Empresa e da Concorrência**

Orientadora:

Professora Doutora Nádía Simões, Prof. Auxiliar, ISCTE Business School,
Departamento de Economia (IBS)

Outubro 2017

Abreviaturas e Siglas

APESPE – Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego

APETT – Associação Portuguesa das Empresas de Trabalho Temporário

CEA – Council of Economic Advisers

CV – Curriculum Vitae

ETT – Empresa de Trabalho Temporário

EUTT – Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário

GRH – Gestão de Recursos Humanos

PIB – Produto Interno Bruto

RH – Recursos Humanos

TT – Trabalho Temporário

AGRADECIMENTOS

Percorrer todo o caminho, para que finalmente pudesse apresentar esta tese, não foi tarefa fácil. Em muitos momentos, confesso, pensei em desistir.

De um modo geral quero agradecer a todos os que fizeram parte desta etapa da minha vida: família, amigos, colegas, docentes e colaboradores do ISCTE. Agradeço também aos técnicos de recursos humanos que gentilmente se disponibilizaram, muito para além do horário de trabalho, concedendo as entrevistas que constituem a base de dados para esta tese.

Mas em particular tenho de agradecer à Professora Doutora Nádía Simões, minha orientadora que foi o meu pilar de suporte nesta última etapa, pela oportunidade e pelo fato de me ter feito acreditar que era possível chegar até aqui. Por momentos acreditou mais em mim que eu própria!

Queria expressar um especial obrigado ao meu marido, Gonçalo, por me acompanhar em tudo o que faço durante todos estes anos, sem seu apoio e força transmitida dificilmente teria chegado até aqui.

Por último, queria agradecer à minha irmã Andreia e mãe por acreditarem em mim e por estarem sempre presentes em todos os momentos da minha vida.

Obrigado

RESUMO

Numa economia global, com a predominância da lógica financeira e da elevada rentabilidade a curto prazo, existe uma pressão incessante para a máxima flexibilização no mercado de trabalho.

Em resposta a esta realidade, as empresas têm vindo a alterar o seu funcionamento, nomeadamente através do recurso a novos formatos de contratação de trabalhadores, recorrendo com maior frequência a formas mais flexíveis de trabalho, deste modo o modelo padrão de mercado ou a relação de emprego tradicional teve que ser adaptado e é sob este contexto que emerge o trabalho temporário.

A presente dissertação incide sobre a temática do mercado de trabalho e o trabalho temporário, para tal foram efectuadas várias entrevistas a técnicos de recursos humanos na área do trabalho temporário para melhor compreender a actividade e analisar os dados obtidos nas entrevistas com os dados validados estatisticamente em Portugal.

O estudo elaborado permite compreender que o regime de trabalho temporário, apesar de ter legislação própria para maior protecção do trabalhador e da empresa, coloca o trabalhador numa situação de maior fragilidade, uma vez que não sabe quando irá terminar as suas funções, contudo, esta pode ser uma porta de entrada na empresa onde está a exercer, ou seja, no mercado de trabalho permanente.

Palavras-chave: mercado de trabalho, flexibilidade de trabalho, trabalho temporário e empresas de trabalho temporário.

Classificação JEL : J20; J41

ABSTRACT

On a global economy, with the predominance of financial principle and short term high rentability, there is a continuous pressure for flexible working conditions.

As an answer, companies have been changing their operation, namely by using new hiring formats, with a bigger frequency of more flexible working methods. Thereby, the market standard pattern or the traditional employment relation had to be adapted and it is under this background that the temporary employment emerges.

The present dissertation concerns about the labour market and temporary employment where, by using several interviews done to human resources technicians that work in this area to better understand the line of business and to analyze the collected data with the statistically validated Portuguese data.

This study allows to understand that the temporary employment system, besides that fact that has its own regulation to better protect both worker and company, subjects the first to a bigger vulnerability, as they don't know when they'll be dismissed however, this can also be a gateway to permanent employment on the same company.

Key Words: Labour market, working flexibility, temporary employment and temporary employment companies.

JEL Classification: J20; J41

Índice

| | |
|--|-----------|
| 1. Introdução | 1 |
| 2. Mercado de Trabalho..... | 3 |
| 2.1 Modelos de Organização do Trabalho | 5 |
| 2.2 Desemprego no Mercado de Trabalho..... | 6 |
| 2.3 Concepções teóricas do desemprego | 9 |
| 3. Trabalho Temporário | 14 |
| 3.1 Adecco | 18 |
| 3.2 Manpower | 21 |
| 3.3 Randstad | 22 |
| 3.5 Egor..... | 24 |
| 4. Benefícios de Contratação..... | 27 |
| 4.1 Proteção do Emprego na Lei do Trabalho | 27 |
| 4.2 Estudos sobre Mercado de Trabalho..... | 30 |
| 4.3 Benefícios para a Empresa..... | 33 |
| 4.4 Benefícios para os Trabalhadores | 35 |
| 5. Metodologia | 38 |
| 5.1 Objectivos do estudo | 38 |
| 5.2 Estudo de caso..... | 40 |
| 5.3. Entrevista | 41 |
| 5.4. Análise Documental..... | 41 |
| 5.5 Técnicas de tratamento de dados | 42 |
| 6. Análise dos Resultados | 44 |
| 7. Conclusão..... | 56 |
| Referências Bibliográficas | 59 |
| Apêndice 1..... | 65 |
| Guião de Entrevista..... | 65 |
| Apêndice 2..... | 68 |
| Entrevista 1 | 68 |
| Entrevista 2 | 70 |
| Entrevista 3 | 72 |

| | |
|--|-----------|
| Entrevista 4 | 74 |
| Anexo A..... | 76 |
| Empresas de Trabalho Temporário licenciadas em Portugal..... | 76 |
| Anexo B | 82 |
| Requisitos para criação de uma Empresa de Trabalho Temporário em Portugal... | 82 |

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 - Relação dos intervenientes no trabalho temporário | 14 |
| Figura 2 - Representação da Adecco no mundo | 18 |
| Figura 3 - Valores e princípios de liderança da Adecco | 20 |
| Figura 4 - Localização das agências da Manpower no mundo..... | 21 |
| Figura 5 - Departamentos da Egor..... | 24 |

Índice de Gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 – Número de Empresas de Trabalho Temporário em Portugal | 45 |
| Gráfico 2 - Sectores de Actividade do Trabalho Temporário | 47 |
| Gráfico 3 - Trabalhadores com Contrato de Trabalho Temporário em Portugal | 52 |
| Gráfico 4 - Evolução da Taxa de Desemprego..... | 53 |
| Gráfico 5 - Taxa de Desemprego e Contratos de Trabalho Temporário | 54 |
| Gráfico 6 - Taxa de Mercado de Trabalho e Número de Contratos de Trabalho Temporário | 55 |

Índice de Tabelas

| | |
|--|----|
| Tabela 1- Informação sobre a amostra | 46 |
| Tabela 2 - Vantagens e Desvantagens da Empresa | 48 |
| Tabela 3 - Vantagens e desvantagens para os trabalhadores..... | 49 |

1. Introdução

No panorama Económico Mundial verifica-se cada vez mais mudanças socioeconómicas com influência sobre o funcionamento do mercado. Nos últimos anos, o mercado de trabalho tem passado por várias transformações, desde processos de inovação tecnológica, alterações nos processos produtivos, mudanças das estruturas organizacionais e nos postos de trabalho, assim como na Gestão de Recursos Humanos (GRH).

A evolução das empresas é simultânea com a adaptação das necessidades da sociedade e, compreendemos que actualmente poucos são os que mantêm o primeiro emprego até à idade de reforma contrariando a realidade das gerações anteriores. Muito por fruto da crise *subprime*, as empresas mais antigas tiveram que se organizar para superar e recuperar as dificuldades, estas alterações passaram pela externalização ou subcontratação.

O objectivo das empresas nesta subcontratação é aumentar a vantagem competitiva, tendo como maior interesse a diminuição de custos fixos por longo período. Logo, faz sentido as empresas recorrerem a especialistas de Recursos Humanos (RH), que apresentam preços competitivos e rapidez na contracção, aumentando a eficácia na empresa e contratar os colaboradores necessários em épocas de maior procura, sem ter o comprometimento com os mesmos em épocas de menor procura.

Numa economia mundializada, com a predominância da lógica financeira e da rentabilidade a curto prazo, existe uma pressão incessante para a máxima flexibilização do factor trabalho (Kovács, 2004). Em resposta a esta realidade as empresas têm vindo a alterar o seu funcionamento, nomeadamente através do recurso a novas formas de contratação de trabalhadores, recorrendo cada vez mais a formas mais maleáveis de trabalho, caindo por terra a velha máxima de “trabalho para a vida”. É sob este contexto que emerge o Trabalho Temporário (TT).

Após anos de crise em Portugal, o tema *desemprego* muito despertou a nossa sociedade. Era recorrente surgirem notícias que no título figurasse palavras como “trabalho precário” ou “trabalho temporário” em Portugal, com o objectivo de alertar e combater a precaridade laboral. O tema proposto para investigação no projecto de dissertação traduz a questão permanente: As empresas de Trabalho Temporário têm impacto no mercado de trabalho em Portugal?

ou seja;

- A necessidade de recrutamento é da empresa qual as motivações para recorrer ao trabalhador temporário?
- Quais as vantagens e desvantagens deste tipo de recrutamento?
- As alterações económicas do país podem estar relacionadas com aumento ou diminuição de trabalhadores temporários?

A dissertação está dividida em sete capítulos e foi desenvolvida de forma a contribuir para o estudo do mercado de trabalho mais especificamente do trabalho temporário.

No segundo e terceiro capítulo é efectuado o enquadramento do tema com base na revisão bibliográfica mais relevante sobre mercado de trabalho e trabalho temporário. No capítulo seguinte, o quarto, verificamos quais os benefícios deste tipo de contratação perante a legislação aplicada, os benefícios para a empresa bem como os benefícios para os trabalhadores.

Posteriormente, no capítulo quinto, é descrito a metodologia de investigação aplicado no estudo, apresentado e justificando a utilização de determinados métodos. De seguida é apresenta-se os resultados e efetua-se a respectiva análise.

No último capítulo são apresentados os resultados e, conseqüentemente, as conclusões mais relevantes.

2. Mercado de Trabalho

A relação empresa/colaborador nos países industrializados da Europa Ocidental alterou significativamente nas últimas décadas sob a influência da concorrência internacional, inovação tecnológica, das novas abordagens de produção para a organização e da GRH nas organizações (Bronstein, 1991).

Até ao século XX, todos os indivíduos quando iniciavam o seu percurso profissional consideravam que era duradouro, que seria o seu emprego até à idade da reforma (Vaz, 2008). Contudo, as alterações organizacionais, o aumento do desemprego e a necessidade de flexibilizar os modelos organizacionais permitiram aumentar a dinâmica no mercado laboral (Rebelo, 2006).

As alterações de mercado de trabalho influenciaram a necessidade de alterar o conceito de trabalho como era considerado e tornando-o com características de maior flexibilidade. Deste modo, o modelo padrão de mercado ou a relação de emprego tradicional teve que ser adaptado. O modelo padrão de trabalho era caracterizado como um emprego a tempo integral, sem termo, por uma única empresa e protegidos contra o despedimento abusivo (Bronstein, 1991).

É necessário conciliarmos o emprego *versus* economia, uma vez que para aumentar a empregabilidade é necessário que a economia tenha capacidade de gerar, ou seja, o clima económico está directamente relacionado com a qualificação e remuneração dos indivíduos (Carvalho, 2017).

Segundo McQuaid e Lindsay (2005), a empregabilidade é o resultado da interacção entre o indivíduo e o mercado de trabalho, de acordo com esta abordagem podemos restringir em três dimensões, que se interagem entre si: os factores individuais, as circunstâncias pessoais e os factores externos, analisados especialmente em economia.

Os factores individuais, de acordo com os autores, são as competências e atributos da empregabilidade, ou seja, são os factores analisados numa entrevista de emprego: as competências académicas e os *soft skills*. Como competências académicas definimos as habilitações escolares e qualificações profissionais que os indivíduos adquiriam até então, em relação aos *soft skills*, são competências de natureza diversa que passam, entre outras, pelas competências sociais, comportamentais, de resolução de problemas e de adaptação a novas situações. Esta dimensão, os factores individuais, reflectem em parte os contributos da teoria do capital humano que valoriza o papel da

formação, bem como, os contributos da Psicologia, no que respeita ao estudo das formas de inteligência (McQuaid e Lindsay, 2005).

As circunstâncias pessoais, a segunda dimensão, podem ser provenientes de três categorias e/ou factores: circunstância familiar, cultura de trabalho e acesso a recursos. Podemos definir como circunstância familiar: a necessidade de cuidar de crianças ou de idosos, que pode condicionar o indivíduo nas suas escolhas. Em relação à cultura de trabalho, esta pode ser traduzida no modo como o trabalho é, ou não, encorajado no contexto familiar, no grupo de amigos ou na comunidade de pertença. Por último, o acesso aos recursos, reportamos aos que permitem a mobilidade física (transportes), os que permitem o acesso ao consumo (capital financeiro) e/ou que permitem o acesso a informação e grupos de *status* (capital social) (McQuaid e Lindsay, 2005).

Por último, os factores externos estão associados às dinâmicas do mercado de trabalho quer em termos quantitativos quer qualitativos, ou seja: às tendências macroeconómicas, às configurações contratuais, às condições de trabalho e às estratégias de recrutamento das organizações. Estes factores externos reflectem, em grande parte, os mecanismos de regulação do mercado de trabalho bem como as políticas de economia de recursos humanos por parte das empresas (McQuaid e Lindsay, 2005).

Face a este contexto, a construção da empregabilidade deixa de ser um problema estritamente do indivíduo ou dos domínios públicos para ser igualmente uma responsabilidade das organizações transformando-se numa real política social das organizações (Saint-Germes, 2004). Ao exigir a aprendizagem da mudança, a construção da empregabilidade transforma-se numa prática de economia de recursos humanos capaz de sustentar processos de inovação técnica e organizacional indispensáveis à competitividade moderna.

O aumento de interesse pela temática de Recursos Humanos (RH) deve-se a três ordens de razões globais e, em especial, pela necessidade da conceptualização de modelos de sistematização das práticas de GRH (Tyson, 1995). As três ordens de razões são divididas por natureza social, política e cultural. É atribuído a componente social pelo facto de a GRH desempenhar um papel determinante para o funcionamento da sociedade enquanto gestão de emprego; em relação à segunda razão, de natureza política, justifica-se por existir relações de poder, que são inerentes ao trabalho e ao emprego, assim como, a relação existente entre o trabalho e as recompensas, pois têm um grande impacto nas problemáticas sociais; já a terceira, e última, compreende uma

natureza cultural, considerando que em contexto organizacional a GRH tem como contributo fundamental garantir a definição dos papéis, o exercício da autoridade, a partilha de valores, objectivos comuns, entre outros (Tyson, 1995).

É de salientar que os trabalhadores representam a principal vantagem competitiva das organizações tendo em conta que cada colaborador possui uma identidade única, logo são inimitáveis (Pfeffer, 1994), mas as práticas de GRH podem ajudar a moldar o comportamento dos trabalhadores no seu quotidiano dado que é através deste mecanismo com os quais os trabalhadores entendem e estabelecem os termos da sua relação de emprego (Rosseau & Wade-Benzoni, 1994).

Devido à globalização e ao aumento da internacionalização, as organizações enfrentam desafios cada vez maiores na economia de recursos humanos, tornando-se peremptório que os conhecimentos sobre as condutas e a sua eficácia sejam mais investigados (Budhwar & Sparrow, 2002). Para conseguirem acompanhar e ter vantagem na realidade competitiva, que impera actualmente, as organizações têm de ter novas maneiras de encarar, entre outros aspectos, as práticas de RH (Conner & Ulrich, 1996) e este interesse pelas práticas tem vindo a aumentar nas últimas décadas (Innocenti, Pilati & Peluso, 2001), que originou o estudo sobre os modelos de organização do trabalho.

2.1 Modelos de Organização do Trabalho

Segundo Gorz (2001), a organização do trabalho é fundamental tanto por uma necessidade económica como política, uma vez que o objectivo fulcral é aumentar a produtividade da organização e manter os produtores directos numa posição subordinada ao capital.

Admite-se que a primeira grande estruturação ou definição de um modelo de organização do trabalho tenha sido impulsionada por Frederic Wislow Taylor, apresentando o Modelo de Administração Científica ou, recorrentemente apelidada por Taylorismo. Perante esta abordagem, Taylor apresentou a Organização Científica do Trabalho que consistiu na operacionalização do modelo teórico.

No início do século XX, a abordagem clássica desenvolvida por Taylor – a Organização Científica do Trabalho – destacava a importância de definir rotinas na vida organizacional através da especificação das funções dos trabalhadores e de tarefas relacionadas com as funções. Deste modo criava assim, uma comparação entre a

imagem de uma organização, associada às peças de uma máquina, e, as pessoas que realizavam certas tarefas, cuja principal finalidade era o foco na produtividade e obtenção de lucro económico, em oposição do bem-estar e da satisfação dos trabalhadores. Tal como uma máquina com as suas peças e com um desenho e gestão próprios, o ser humano também tem a capacidade de alcançar um objetivo através das suas ferramentas ao trabalhar de maneira harmoniosa e inter-relacionada (Chambel & Curral, 2008). É de salientar que aquando desta época, o trabalho dos departamentos de RH, era assente na implementação de técnicas de gestão científica e eram responsáveis pela formação, selecção, recrutamento, saúde e segurança (Carrel, Elbert & Hatfield, 1995).

Ulteriormente, no final dos anos vinte do século XX, a abordagem da Escola das Relações Humanas deu prioridade ao ser humano, ao trabalhador, evidenciando a sua satisfação, bem-estar, sentimentos e motivações. Nesta nova etapa, contrariamente à abordagem clássica que enfatizava a obtenção de resultados tangíveis tal como as recompensas que os trabalhadores obtinham, que eram somente aspectos materiais, o âmago das preocupações das organizações é a motivação humana, psicológica e/ou social (Chambel & Curral, 2008). Os estudos de Elton Mayo e a sua experiência de Hawthorne em 1927, no âmbito desta abordagem, revelam que apenas ao demonstrar preocupação com as pessoas é o suficiente para a sua satisfação e motivação que, por conseguinte, irão produzir mais e de melhor forma (Carrel, Elbert & Hatfield, 1995).

2.2 Desemprego no Mercado de Trabalho

Na última década do século XX e no começo do século XXI a problemática do fenómeno do desemprego tem merecido atenção de alguns autores (Loureiro, 2006) que procuram desenvolver novas abordagens conceptuais e estratégias de intervenção.

Para melhor compreender a evolução e as características de cada situação é necessário definir concretamente determinados conceitos, como: desemprego e empregabilidade, pois estão directamente relacionadas com a evolução desta temática. A palavra desemprego é utilizada para definir os indivíduos que não possuem ocupação remunerada, falta de trabalho e que faça parte da população activa; a inserção do conceito de empregabilidade visa alertar a organização do mercado de trabalho colocando em causa os sistemas de educação e de formação que permitem dotar os

indivíduos de capacidades/competências perante a necessidade do sistema económico (Almeida, 2007).

O desemprego de curta ou longa duração pode ter consequências nefastas nos indivíduos, na medida em que alguns, que se encontram numa destas situações, é difícil voltarem a serem inseridos no mercado de trabalho ou conseguirem algum emprego para prosseguirem a sua vida e desenvolverem uma carreira profissional. Atendendo ao facto de que o trabalho é uma dimensão nuclear da identidade pessoal, a falta dele pode degenerar em problemas e traumas pessoais (Tristany, 1996).

Diversos estudos científicos têm demonstrado que o desemprego é uma relevante fonte para o início de diferentes problemas, uma vez que o indivíduo desempregado perde uma importante fonte de reconhecimento social e de autodeterminação. Além de poder ocorrer a perda de pontos de investimento psicológico significativo: o trabalho em si mesmo, o contacto com colegas, o reconhecimento pelos familiares e amigos, a autonomia financeira, etc.

Segundo Loureiro (2006), no que diz respeito ao bem-estar psicológico e à saúde mental, a situação de perda de emprego pode fazer surgir (ou ser um precipitante de) situações muito diversificadas tais como: deterioração da relação conjugal, depressão, elevada ansiedade, comportamentos aditivos, etc. Neste sentido, o desemprego além de um problema económico é uma temática que pode aumentar os custos do país pelo que deve ser analisado recorrentemente e quando necessário aumentar ou repensar as intervenções sociais, políticas e económicas.

Este fenómeno, o desemprego, adquire uma maior expressão com a Revolução Industrial e a introdução de novas tecnologias de produção. Estas as alterações significativas nos métodos e nas condições de trabalho originaram como consequência o aumento do desemprego, pela diminuição do trabalho artesanal e pelo aumento do fabrico de bens produzidos em máquinas. Esta alteração permitiu a produção em menos tempo, acelerou o ritmo de produção, aumentou a eficiência, contudo aumentou o número de desempregados tanto a nível do mercado local como a nível das grandes empresas no mercado global.

Segundo Tristany (1996), esta mudança permitiu uma transformação no paradigma da organização concebendo alterações nas relações de trabalho entre os seus pares, de uma perspectiva mais individual, esta abordagem garante apenas a empregabilidade de alguns dos seus assalariados e aumenta a sua mobilidade interna e externa sem reformar e/ou introduzir novas tecnologias, preparando os trabalhadores

para a aquisição de novos conhecimentos e competências para se manterem na empresa e aumentar os seus níveis de produtividade. Na abordagem mais global, face à recessão da economia a nível mundial, em particular na Europa a partir de 1973, o número de postos de trabalho também não aumentou, ao mesmo tempo que se verificam acréscimos contínuos da população. Além disso, as empresas, ao sofrerem o impacto da competitividade tiveram que reformar as suas tecnologias com as consequentes reduções na utilização da mão-de-obra.

A Revolução Industrial assenta fundamentalmente na automatização da sua tecnologia e na introdução da robótica, substituindo deste modo muita mão-de-obra e, como consequência, níveis de desemprego bastante elevados. Contudo, com a evolução da economia e o aumento do desemprego poderemos considerar um outro tipo de revolução, por alguns designada como a revolução da informática (Boyer, 1987).

Se, por um lado, a tecnologia permite que as máquinas executem o que antes era realizado pelo trabalhador, por outro lado, e concomitantemente, assiste-se à mudança na própria natureza do trabalho; o trabalhador, que era remunerado para executar tarefas delineadas e rotineiras é agora confrontado com outro tipo de exigências quer na profissão, quer na execução de tarefas que caracterizam essa mesma profissão (Lopes, 2008).

De forma a diminuir o desemprego, podem considerar-se duas alternativas: da parte do trabalhador, que terá que se confrontar com outras exigências, como eventualmente, aprender novas tarefas, com o ser capaz de desenvolver outras competências; e da parte da organização, conseguir conjugar o investimento nos seus trabalhadores, num espaço e num tempo necessários para a aquisição dessas mesmas competências. Portanto, esse investimento é essencial para um aumento da produtividade e da competitividade das empresas e tal só é possível se a relação de emprego for estável (Lopes, 2008).

No funcionamento do sistema económico o desemprego tem forte influência no desequilíbrio, contudo nem sempre a definição de indivíduo desempregado é clara. Consideraremos a definição de indivíduo desempregado, de acordo com Amaral (1996), somente o desemprego involuntário, ou seja todo o indivíduo que pretende trabalhar em condições semelhantes ou tenuemente inferiores às existentes no mercado de trabalho (quer em salários, horários, segurança, etc) mas não consegue emprego.

2.3 Concepções teóricas do desemprego

Para o conceito do desemprego podemos abordar três concepções teóricas: a neoclássica, a keynesiana e a teoria da segmentação.

Na concepção Neoclássica, teoria dominante na economia, a premissa fundamental é a de que o mercado de trabalho, como qualquer outro mercado, atinge o equilíbrio por si próprio, pelo que não existe um efectivo desequilíbrio. Deste modo, o mercado de trabalho a funcionar de forma eficaz não irá existir desemprego involuntário, de outra forma, se existir desemprego involuntário é porque o mercado possui imperfeições, então, devemos solucionar as imperfeições do mercado e dessa forma eliminaremos o desemprego involuntário (Amaral, 1996).

Contudo os defensores desta teoria, não contestam que mesmo se o mercado de trabalho seja perfeito, pode existir desemprego. Mas, nesta situação, os indivíduos encontram-se voluntariamente desempregadas pois consideram insuficiente a remuneração que lhes é oferecida tendo em conta o sacrifício de tempo e esforço. Perante esta visão, desemprego não é uma problemática social uma vez que é uma opção de vida, sendo este, um desemprego voluntário (Amaral, 1996).

De acordo com esta teoria, o mercado de trabalho estabelece trocas, neste caso a empresa compra o trabalho e o trabalhador vende o seu esforço em troca de um vencimento. Assim sendo, o mercado de trabalho pode ser representado por duas equações: uma equação que representa a procura de trabalho por parte das organizações e, outra equação representativa da oferta de trabalho por parte dos indivíduos (Amaral, 1996).

Em relação à equação de procura de trabalho por parte das empresas, sendo esta uma função de produção agregada para a economia, é definida por:

$$Y = F(K, N) \tag{1}$$

Sendo que Y é o Produto Interno Bruto (PIB), K o *stock* de capital e N o trabalho (Amaral, 1996).

A segunda equação, a oferta de trabalho, defende que quanto maior for o salário, maior numero de pessoas está disposta a trabalhar e/ou por um maior período de tempo (Amaral, 1996).

Devemos salientar, que perante esta teoria, o desequilíbrio relacionado com o desemprego, mesmo considerando este como natural, pode ser facilmente resolvido tendo como regulação a política económica, mais propriamente, a política salarial, pois é o vencimento o factor que determina a estabilização do mercado. Desta forma, a problemática do desemprego é facilmente resolvida com a diminuição dos salários, pois a lógica da oferta e da procura, centraliza a questão no vencimento e na procura de emprego. Resumindo, é vencimento mais elevado ou baixo que determina as oscilações dos trabalhadores no mercado de trabalho. Salários mais elevados expressa um número mais reduzido de trabalhadores inseridos no mercado de trabalho e, logicamente, mais desemprego (Amaral, 1996).

A teoria Keynesiana explica esta problemática como fenómeno recorrente de uma economia do tipo capitalista (Amaral, 1996), ou seja, o desemprego é uma realidade permanentemente existente no mercado de trabalho.

A grande diferença entre as duas concepções, é a segunda equação, uma vez na teoria Keynesiana é aceite a curva de procura de trabalho por parte das empresas, considerando o salário igual à produtividade marginal do capital. Em relação à curva da oferta de trabalho, Keynes refuta uma vez que existe evidência empírica da redução de oferta de trabalho em virtude de uma redução do vencimento real e, o mais importante, contesta que possa existir uma estrutura que permita o nível de emprego aproximar-se do equilíbrio se para tal o salário tiver que reduzir, ou seja nas negociações salariais os indivíduos aceitarem a diminuição do salário real para o mercado atingir o equilíbrio (Amaral, 1996).

De acordo com a teoria de Keynes, o desemprego é consequência directa da procura reduzida e a falta de bens de consumo (Rodrigues, 1996), sendo esta especifica de ciclos de desaceleração económica e impulsionada pelo bloqueio salarial, sendo esta resolvida pelo aumento de produção e aumento dos salários para promover mais procura logo, mais trabalho. Contudo, ao contrário da Teoria neoclássica o mercado de trabalho não se ajusta autonomamente, perante esta teoria a política económica tem forte influência.

Na teoria da Segmentação, as oscilações no mercado de trabalho dependem, principalmente do lado da oferta, ou seja, das organizações e das estratégias. Podemos considerar que o mercado de trabalho é segmentado pela actuação das empresas e pelas suas estratégias, existindo um dualismo de mercado, um mercado mais propício à qualidade do emprego, estabilização e formação dos seus trabalhadores, resumindo,

oferecendo boas condições de trabalho e possibilidades de desenvolvimento de carreira. E um outro mercado, caracterizado por possibilidades de qualidade do emprego menores e onde as formas de inserção são caracterizadas por uma maior mobilidade externa.

As concepções teóricas, Teoria Neoclássica *versus* Teoria da Segmentação, distinguem-se de forma clara, no que diz respeito à sua concepção da oferta e procura de emprego no mercado de trabalho. Em conclusão, enquanto no Modelo Concorrencial o mercado de trabalho é um lugar de confrontação entre a oferta e a procura regulado pelo princípio da racionalidade económica, isto é, dominado pela procura de emprego (trabalhadores). Na teoria da segmentação ocorre exactamente o contrário, ou seja, o mercado de trabalho é um espaço segmentado e dualizado de estruturas em que as empresas dominam a relação.

Historicamente, o fenómeno do desemprego surge e aumenta com os ciclos de transformação económicos e, mais intensamente, em períodos de reestruturação das economias e da evolução da sociedade como resultado do desenvolvimento do modelo capitalista de produção e das relações de trabalho do século XIX (Loureiro, 2006). É importante referir que os dois últimos séculos foram marcados por momentos de instabilidade laboral e económica (Djaló, 2017).

Segundo Dornelas et al (2010), os períodos que ocorre menor crescimento económico ou decréscimo originam a diminuição na procura de trabalho que conduz ao aumento da taxa de desemprego. Este fenómeno, o desemprego, pode surgir por diversos motivos: mas pode originar problemas de ordem financeira que afectam as empresas e, consequentemente, o mundo de trabalho, e até à própria preparação dos trabalhadores para lidar com as diferentes realidades de trabalho com que se confrontam no quotidiano (Djaló, 2017).

O aumento da competitividade das organizações bem como a transformação de tarefas em algumas profissões poderá originar desemprego, é nestas situações que os indivíduos têm que assumir novas atitudes e comportamentos para lidar adequadamente com a realidade do desemprego, pois este processo, pode provocar instabilidade e dificuldade de adaptação à realidade para as quais os trabalhadores não estão ou não estariam preparados. Nestas situações, os indivíduos, têm ou optam por explorar a possibilidade de um novo emprego, uma outra profissão e, na maioria dos casos, recorrem à formação profissional com o objectivo de adquirirem uma nova qualificação

que lhes permita o enquadramento profissional mais adequado ao funcionamento do novo mercado de trabalho (Djaló, 2017).

Mas mesmo quando não se verifica a situação de desemprego, os trabalhadores também procuram adquirir novas competências profissionais de modo a alcançar maior ajustamento, integração e adaptabilidade no exercício da sua actividade, mesmo que não seja necessário a curto prazo (Djaló, 2017).

A problemática do desemprego e dos desempregados pode ser vista a partir dos diversos prismas: factores conjunturais (que se relacionam fundamentalmente com as mudanças e transformação tecnológica); as crises financeiras (que resultam das quebras da produção); a pouca competitividade das empresas; a instabilidade ou a força da legislação e a factores da natureza, sendo que muitas destas causas de desemprego podem ter relações de interdependência entre elas (Loureiro, 2006).

Para ultrapassar esta problemática no mercado de trabalho surgiu a possibilidade de flexibilizar alguma legislação com o intuito de diminuir o desemprego, contudo a flexibilização contratual veio permitir que o vínculo do trabalhador com uma empresa pode conduzir a contratações com menor segurança temporal (recurso a contratos temporários e contratos por tempo determinado). Estes contratos podem prejudicar a estabilidade e o bem-estar dos trabalhadores na medida em que desincentiva o envolvimento pessoal necessário na produção de resultados e com valor acrescentado.

Para alguns autores, a flexibilidade no mercado de trabalho apresenta, sem dúvida, algumas vantagens quer ao nível microeconómico quer macroeconómico. A nível microeconómico a flexibilidade pode ser aproveitada pelas empresas, uma vez que a desregulamentação do mercado de trabalho torna possível o despedimento do trabalhador logo que se verifique uma diminuição da procura dos produtos da empresa, ou logo que haja desadequação entre o perfil do trabalhador e as exigências do posto de trabalho (Lopes, 2008). Em termos macroeconómicos, a flexibilidade favorece as reafecções da mão-de-obra dos sectores económicos em estagnação para os sectores mais dinâmicos. No entanto, a flexibilidade envolve dimensões estruturais que não se compadecem com o ajustamento estritamente conjuntural que caracteriza as abordagens em termos de mercado. A falta dessa capacidade de adaptação das empresas (em cargos superiores) e dos trabalhadores pode pôr em causa a gestão organizacional da empresa e a sua competitividade, acabando por gerar desemprego e não alcançar os objectivos necessários para a sobrevivência da empresa (Lopes, 2008).

De um modo geral, o recurso à flexibilização da legislação laboral que regula o mercado de trabalho pode criar condições para que as empresas promovam a precariedade da relação de emprego, contribuindo para o não favorecimento e motivação dos trabalhadores, quer o seu desempenho profissional quer a aquisição de competências específicas necessárias ao aumento sustentado da produtividade (Lopes, 2008). Em suma, o desemprego também acontece nas empresas pela instabilidade das leis que regulam o mercado e por estas não acompanharem o ritmo da evolução tecnológica e das mudanças no panorama económico internacional (Djaló, 2017).

3. Trabalho Temporário

O trabalho temporário está longe de ser um fenómeno recente, deu os seus primeiros passos no fim da 2ª Guerra Mundial nos Estados Unidos da América (Oliveira, 2013; Bronstein, 1991) e, desde então tem tido um desenvolvimento galopante por todos os cantos do globo (Alves, 2014). Para comprovar estes dados e melhor compreender, foi realizado um estudo pela Federação de empresas de trabalho temporário na Holanda (ABU- Algeme Bond Uitzendondernemingen) que concluiu que em 1988 na Comunidade da União Europeia 0,6% da população economicamente ativa estava envolvida em trabalho temporário (Bronstein, 1991).

O trabalho temporário, tal como a sua definição compreende é um emprego que possui uma limitação temporal definida, até ao máximo de dois anos conforme a legislação portuguesa define. Contudo, a definição de trabalho temporário é bem mais complexa que somente a restrição ao período temporal que a restringe.

O trabalho temporário está assente numa relação tripartida ou triangular entre o trabalhador, a empresa de trabalho temporário e a empresa onde o trabalhador vai efectivamente trabalhar, para uma missão temporária. Deste modo, o trabalhador temporário possui uma relação dual, com a empresa de trabalho temporário (ETT) sendo esta a entidade empregadora legal, e, com a empresa onde exerce, ou seja a empresa de utilização do trabalho temporário (EUTT), conforme se verifica na figura 1.

Figura 1 - Relação dos intervenientes no trabalho temporário



Fonte: Elaboração própria.

Este modelo de emprego tem bastantes opositores mas, também, tem muitos apoiantes, ambos possuem argumentos válidos na defesa do seu ponto de vista.

De acordo com os defensores da necessidade de trabalho temporário, estes consideram que é essencial para a flexibilidade laboral, de acordo, com os níveis exigidos pelas organizações atuais, e uma vez que permite às empresas ajustar rapidamente o número de trabalhadores consoante os níveis flutuantes de produção. Em relação aos trabalhadores, estes também podem beneficiar pois pode servir como um trampolim para um emprego estável ou como um complemento se o trabalhador não estiver interessado num emprego a tempo inteiro ou sem termo (Bronstein, 1991).

Todas as correntes permitem que exista uma promoção e reconhecimento, da necessidade de existência do trabalho temporário como um valor social: compreender a motivação das organizações a recorrer a trabalhadores temporários e, a criação de legislação para protecção dos trabalhadores temporários, garantindo a diminuição de abusos e conferir que os recursos ao trabalho temporário não é com o objectivo de diminuição de postos de trabalho permanentes mas sim conferir a este tipo de trabalho a seu reconhecimento e implementação no mercado de trabalho.

Perante esta visão, o trabalho temporário tem aumentado o nível de respeitabilidade e, cada vez mais, é reconhecido com uma forma válida de emprego onde as normas permanecem dentro dos limites, onde é socialmente aceite e os benefícios são partilhados entre trabalhadores e empresas utilizadoras (Bronstein, 1991).

Antigamente, o sistema de produção em massa era rígido e caro perante as características necessárias para a nova economia, foi necessário adaptar o sistema para que fosse mais flexível (Castells, 1999). Esta visão *Fordista* que os empregos eram relações estáveis e duradouros, desenvolvidas a tempo completo por um trabalhador (Rebelo, 2006) foi necessário adaptar, pois a economia está em constante mutação e o clima organizacional também.

A organização do trabalho que aumenta a adaptação do trabalho em equipa, a polivalência dos colaboradores e a inexistência de barreiras em tempo e distância, pode ser definida como uma organização de trabalho mais flexível (Vaz, 2008). As empresas consideram que a flexibilidade existente pode impulsionar o desenvolvimento produtivo, permitindo a sua competitividade e evolução perante os seus concorrentes (Rebelo, 2006).

De acordo com Carvalho (2017) o trabalho temporário é fundamental para o crescimento de inúmeras empresas para que consigam evoluir, conceber mais negócio, mais economia e, conseqüentemente, mais emprego. Devido ao aumento da solicitação de trabalho temporário que caracteriza a conjuntura actual, é imprescindível que as necessidades destes trabalhadores sejam entendidas de forma a haver uma GRH adequada (Golden & Appelbaum, 1992). O trabalho temporário pode trazer benefícios quer para a organização como para o trabalhador, sendo fulcral que haja um ajustamento entre as necessidades dos dois para que seja possível atingir os resultados organizacionais pretendidos (Schalk, Coyle-Shapiro, Shore, Taylor & Tetrick, 2004).

Nas economias mais desenvolvidas, as empresas de trabalho temporário proliferaram na década de 50, mas apenas na década de 80, com o aumento da oferta e procura de trabalho temporário, é que surge a necessidade de regulamentação destas empresas. Se nos anos 80 os contratos de trabalho temporário se multiplicavam, nos correntes dias são uma constante e ocupam uma grossa fatia dos contratos de trabalho por todo o mundo. Segundo a Organização Internacional de Trabalho, desde o início da crise económica e financeira em 2008 que o trabalho temporário aumentou em cerca de 50% dos países desenvolvidos, acentuando um fenómeno que registou um crescimento constante nos últimos 20 anos (Alves, 2014).

O trabalho temporário é uma das formas de emprego flexível que, apesar de ser praticado na vida empresarial portuguesa desde os anos 60, apenas conheceu uma absorção normativa em 1989. A *ManPower* foi a primeira empresa a surgir no mercado nacional de trabalho temporário, em Fevereiro de 1962, e cuja actividade se inicia em Novembro do mesmo ano, surgindo em regime de *franchising*. Teve o seu alvará apenas em Junho de 1990 – o número 1 para a sua actividade e até 1979 laborou sozinha. Nos anos seguintes alguns empresários do sector começaram a reunir-se no sentido de debater alguns problemas que os afectava, como por exemplo a concorrência desleal (Jesus, 2004). É então que no ano de 1989 é criada a Associação Portuguesa das Empresas de Trabalho Temporário (APETT), foi a primeira associação patronal da área dos serviços prestados às empresas (Alves, 2014). A legalização das empresas de trabalho temporário foi o resultado da propensão de mercantilização da mão-de-obra, da redução dos custos de produção e devido ao aumento da oferta proveniente pelo desemprego (Ferreira & Santos, 2013).

A APETT filiou-se logo na Confederação do Comércio e Serviços de Portugal e na Confederação Internacional das Agências Privadas de Emprego e assinou um

contrato colectivo de trabalho com a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços, o que deu origem à primeira lei do trabalho temporário e do código deontológico da actividade.

Em Outubro 2005, a associação mudou a sua designação para APESPE (Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego) e em Julho de 2005, devido à importância crescente do sector no mercado de trabalho, sentiu necessidade de criar a figura do Provedor da Ética Empresarial e do Trabalho Temporário, que tem como função a divulgação, defesa e promoção dos direitos e interesses dos trabalhadores temporários e a boa regulamentação do sector de actividade (Alves, 2014).

É importante definir o conceito de trabalho temporário, que segundo a Organização Internacional do Trabalho define o trabalho temporário 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 quem ficam funcionalmente integrados na empresa utilizadora” (Oliveira, 2013).

O trabalho temporário pode beneficiar quer a empresa quer o trabalhador, sendo fundamental a necessidade de ajustamento entre as necessidades de ambos para que seja possível atingir as metas propostas (Schalk, Coyle-Shapiro, Shore, Taylor & Tetrick, 2004). Deste modo o aumento das necessidades das organizações de trabalho temporário tem aumentado, o que caracteriza a conjuntura actual (Golden & Appelbaum, 1992), presentemente, segundo os dados do IEFP, existem 218 empresas de trabalho temporário com a situação regularizada (IEFP, 2017).

Perante a procura dos mercados, as Empresas de Trabalho Temporário tornaram-se as fornecedoras desta flexibilidade de RH, desenvolvendo-se nas áreas do recrutamento, selecção, processamento salarial, avaliação e formação (Burgess e Connell, 2006).

O aumento do número de empresas de trabalho temporário em Portugal surgiu pela necessidade de gestão das empresas para a sua satisfação de mão-de-obra pontual, sendo esta imprevista ou de curta duração; considerando dessa forma um emprego flexível e capaz de ser adaptar às necessidades da empresa (Vaz, 2008; Ferreira & Santos, 2013). Assim, as mudanças existentes num ambiente cada vez mais global, competitivo, desregulado e dependente da tecnologia acartam consigo desafios às organizações (Duarte, 2009).

É de salientar que o trabalho temporário é obrigatoriamente praticado através de uma empresa de trabalho temporário conforme impõe a lei. As empresas da especialidade cedem temporariamente colaboradores a empresas clientes para suprimir as necessidades pontuais.

Para o trabalho em questão, considerámos pertinente seleccionar quatro empresas que actuam no sector de Trabalho Temporário a nível nacional. A escolha destas quatro empresas cingiu-se nos seguintes pontos: notoriedade e reconhecimento no meio, que apresentam maiores resultados e têm maior número de trabalhadores temporários, sendo elas: Adecco, Manpower, Randstad e Egor.

3.1 Adecco

O Grupo Adecco surgiu em 1996, sendo o resultado da fusão entre a empresa suíça *Adia Interim* e a empresa francesa *Ecco*, beneficiando assim de mais de cinquenta anos de crescimento e de experiência das duas organizações. Actualmente a Adecco com sede em Zurique, na Suíça, é líder mundial em soluções de RH e é a única empresa do sector a integrar o Fortune Global 500 e está presente em mais de 60 países (conforme se verifica na Figura 1), onde opera por intermédio de 5.500 delegações (Adecco, 2017).

Figura 2 - Representação da Adecco no mundo



Fonte: Adecco (2017).

O Grupo Adecco transmite assim uma dimensão de sustentabilidade financeira e de confiança que só existe graças à sua ideologia revelada na sua missão, visão, valores e princípios (Adecco, 2017).

Como empresa de Recursos Humanos a Adecco assume a responsabilidade e compromisso de promover e fortalecer a cultura do trabalho e igualdade de oportunidades. Assim, tem como missão a satisfação das necessidades dos seus clientes, compromisso que assume através da adopção de serviços globais e vanguardistas na área de RH. Aspira à melhoria, sem nunca esquecer os seus valores basilares. Como visão pretende alcançar e manter uma posição de liderança nos seus negócios com sólido e sustentável desempenho com base na excelência e qualidade do serviço que oferecem, superando diariamente as expectativas dos seus clientes associados, colaboradores internos, accionistas e da sociedade em geral onde se encontra a operar (Adecco, 2017).

Os seus princípios fundamentais da Adecco (2017), são cinco conforme se verifica na figura 3.

- Espírito de Equipa: cooperação inter e intra agência ou delegações, unidades de negócio e países através da partilha de ideias e de melhores práticas, potencializando o crescimento pessoal e profissional entre colaboradores.
- Responsabilidade: Contribuição para a melhoria da qualidade de vidas e do futuro das pessoas ao proporcionar-lhes trabalho e promoção da diversidade e igualdade e inclusão na força de trabalho, liderança pelo exemplo agindo com integridade e respeito.
- Orientação para o cliente: desenvolvimento de relações duradouras com clientes associados, selecção dos melhores talentos para a as necessidades dos clientes, promoção da competitividade através da flexibilidade, apoio no desenvolvimento e progressão da carreira.
- Espírito empreendedor: identificação de oportunidades, aprendizagem em função dos erros e dos êxitos com vista ao sucesso, inspiração pelo exemplo, procura contínua de soluções inovadoras.

- Paixão: o que se faz não é um mero trabalho, o importante são sempre aqueles com quem e para a Adecco trabalha, aos quais proporciona experiências e oportunidades para o seu futuro.

Por sua vez, são três os princípios de liderança, que expressam as atitudes da Adecco (2017) face às pessoas e à gestão, definido pela empresa como:

- Cabeça Fria: pessoas que tomam decisões, estabelecem prioridades, conseguem analisar e resolver problemas e respondem a questões de forma concreta, assertiva, correcta e objectiva.
- Coração quente: pessoas que sabem como chegar aos corações dos outros e que têm a capacidade de potenciar o que neles há de melhor, apreciando e os respeitando; as pessoas capazes de canalizar as energias dos seus parceiros e colegas de trabalho para juntos, alcançarem um objectivo comum.
- Mãos trabalhadoras: pessoas que adoram o seu trabalho e que estão dispostas a ir mais além.

Figura 3 - Valores e princípios de liderança da Adecco



Fonte: Adecco(2017).

Em Portugal, a Adecco está presente desde 1989 e opera através de três empresas: Adecco Marketing Services, Adecco Formação e Consultoria e Adecco Recursos Humanos – Empresa de trabalho Temporário; possuindo várias linhas de negócio com o objectivo de seguir a estratégia internacional e de apresentar soluções globais aos clientes das áreas de RH (Adecco, 2017).

3.2 Manpower

A Manpower (2017), fundada em 1948, define-se com o propósito de enriquecer a vida das pessoas com empregos de qualidade e com oportunidades de formação, e a dar às empresas soluções de grupos de trabalho inovadoras que as ajudem a aumentar a produtividade, melhorar a eficiência e aumentar as suas capacidades.

Iniciaram o negócio com uma única agência de serviços de trabalho temporário, mas, hoje em dia, por todo o mundo, possuem este serviço e trabalho permanente, processo de recrutamento em *outsourcing*, programas de serviço gerido, recolocações e consultoria de RH (Manpower, 2017).

Foram pioneiros neste ramo, sendo reconhecidos como um líder no trabalho actual, a empresa está cotada na NYSE, Bolsa de Nova Iorque e, a sua sede está situada em Milwaukee, Wisconsin, actualmente possuem mais de 4.000 agências espalhadas por 82 países em todo o mundo (Manpower, 2017), conforme se verifica na figura 4.

Figura 4 - Localização das agências da Manpower no mundo



Fonte: Manpower, <http://www.manpowergroup.pt/pt/presenca-mundial>

É de salientar, a Manpower (2017) é considerada pela Fortune uma das melhores empresas no sector de contratação de pessoal, pelo sétimo ano consecutivo, por um grupo de 10.000 executivos, directores e analistas de valores imobiliários e está cotada no número 119 do ranking da Fortune das maiores empresas Norte Americanas.

3.3 Randstad

Em 1960, dois estudantes de economia pedalavam nas ruas de Amesterdão enquanto falavam de uma tese que preparavam sobre a gestão de trabalho temporário, Fritz Goldschmending apercebe-se que na Holanda não havia nenhuma empresa a operar nesse mercado. É então que surge o pensamento “*Maybe we should set something up*” (talvez devêssemos criar alguma coisa) impulsionando-o para uma das mais bem sucedidas empresas de RH do mundo (Randstad, 2017).

Os anos que se seguiram foram marcados pelo seu crescimento, penetração e conquista de mercados externos. Actualmente, com 54 anos de experiência a Randstad (2017) é uma empresa global, está representada em 44 países, nos cinco continentes, por 4495 escritórios, o que representa 90% do mercado mundial deste sector, sendo a 2ª maior empresa de Recursos Humanos a nível mundial, sendo a quota de mercado de 5%. O grupo está listado na bolsa Euronext de Amesterdão e faz parte do índice AEX.

Em Portugal, a Randstad surge através da aquisição do grupo Vedor, em Maio de 2008 e, atualmente possui uma rede de 45 delegações, em 32 cidades, segundo dados de 2013, conta com 350 colaboradores permanentes qualificados em diversas áreas de especialidade e coloca diariamente mais de 28.000 colaboradores nos seus clientes.

No Manual da Qualidade a Randstad (2017) faz questão de tornar públicas as linhas condutoras da organização: a visão, a missão e os valores.

A visão pode ser percebida como a direcção desejada, o caminho que pretende percorrer, sendo a visão da Randstad (2017): garantir a satisfação do cliente e/ou colaboradores; colaborar com a comunidade; cumprir os requisitos dos clientes e cumprir os requisitos legais; a excelência na qualidade do serviço; motivar e desenvolver os colaboradores internos; a melhoria contínua dos processos; diferenciação da concorrência e sustentabilidade do negócio.

A missão da Randstad (2017) RH é: compreender e satisfazer as necessidades das Empresas Clientes e Colaboradores Temporários, propondo soluções práticas e inovadoras desenvolvidas especificamente para responder às suas exigências no âmbito do mercado de trabalho onde actua.

A Randstad (2017) apresenta os seguintes valores que lhe conferem:

- a) Legalidade - Cumprir rigorosamente todos os requisitos e obrigações legais, respeitando os direitos dos colaboradores que emprega

- b) Competência - Constituir equipas com profissionais qualificados, com elevado *know-how* técnico e vasta experiência no mercado, permitindo encontrar os melhores colaboradores para o preenchimento de cada vaga.
- c) Formação - Apostar vivamente no desenvolvimento das competências das suas Equipas para que estas estejam permanentemente aptas a propor as melhores soluções às empresas suas Clientes.
- d) Parceria - Adotar uma abordagem global face às necessidades das empresas suas Clientes, disponibilizando soluções integradas de acordo com o seu vasto leque de serviços
- e) Abrangência - Dispor de cobertura geográfica em todo o território nacional, estabelecendo relações de proximidade com as empresas, colocando ao seu serviço uma vasta base de dados que permite responder a necessidades locais, nacionais e emergências de colocação de colaboradores
- f) Inovação - Investir fortemente nas novas tecnologias, através da criação de ferramentas e instrumentos de suporte às empresas garantindo um leque diversificado de canais alternativos às empresas.

A Randstad (2017) está dividida em diversos setores de atividade. Dentro do grupo estão presentes marcas como Tempo-team, Randstad Recursos Humanos, Randstad Technologies, Randstad Serviços, Randstad Clinical, Tempo-Team Serviços. Como organismos independentes funcionam a Solisform que está ligada à formação e a Select Vedor em Moçambique que está sobre alçada portuguesa. A Portvedro é o organismo, que dentro da empresa, está a cargo dos componentes informáticos nas diversas áreas.

A Randstad Recursos Humanos pode dividir-se em dois grandes grupos, as equipas de actuação interna e as equipas comerciais destinadas ao contacto directo com clientes, candidatos e colaboradores. Há uma grande coesão e constante interacção entre as duas equipas, sendo que as de actuação interna são um valioso suporte ao bom funcionamento das equipas comerciais (Randstad, 2017).

3.5 Egor

A Egor (2017) Portugal é um grupo de empresas de referência no mercado nacional e internacional e atua desde 1986 com consultores especializados no desenvolvimento humano de pessoas e negócios, possuindo localizações estratégicas em Lisboa, Porto e Aveiro.

A sua missão e visão consiste em ganhar a confiança dos seus colaboradores, clientes e candidatos ouvindo-os para compreender as suas necessidades e objectivos e, por conseguinte, satisfazer as suas necessidades criando tornando-os fiéis. Os valores que o grupo Egor (2017) são:

- a Ética – as soluções que propõe são flexíveis e os princípios éticos são rigorosos;
- a Confiança – Conquistar a confiança e fidelidade dos clientes é o principal objectivo;
- o Rigor – impor como meta para fazer tão bem como os melhores;
- a Criatividade – ajudam os clientes a antecipar soluções de futuro; e,
- a Excelência – satisfazer não chega o objectivo é transcender as expectativas dos clientes.

Assim, é possível desenvolver soluções organizacionais adequadas para cada situação sempre com o mesmo propósito: as pessoas e os negócios. Para conseguir este objectivo a Empresa encontra-se estruturada em oito departamentos, conforme se pode verificar na figura 5.

Figura 5 - Departamentos da Egor



Fonte: elaboração própria.

No Recrutamento, os consultores da Egor têm como objetivo responder a necessidades de empresas e organizações de todos os setores na pesquisa, captação, seleção e colocação de candidatos ou equipas de trabalho dos mais variados níveis de responsabilidade. Para manter o sucesso na empresa o Grupo Egor tem de reforçar a equipa e identificar talento dispondo dos meios técnicos e das ferramentas mais avançadas para ir de encontro às necessidades específicas da empresa cliente.

Na Formação, desenvolvem acções de formação comportamental, em formato presencial ou *blended learning*. Têm programas para transformar bons executantes em líderes. *Design thinking*, para definir as estratégias; Programas para desenvolver as competências de liderança, comunicação e espírito de equipa e por fim ferramentas criativas de inspiração, aprendizagem e desenvolvimento de gestores.

No Trabalho Temporário, as empresas encontram nas ETT um apoio privilegiado de consultoria e gestão de RH, e aconselhamento quanto à legalidade de procedimentos (Egor, 2017).

No Outsourcing, a gestão de diversos serviços, assumindo elevados níveis de qualidade, através de técnicas avançadas de definição quantitativa e qualitativa das suas necessidades, métodos profissionais de recrutamento e selecção, desenvolvimento profissional e motivacional dos nossos colaboradores, gestão contratual e administrativa de todos os colaboradores, análise e simplificação de processos burocráticos, controlo operacional e financeiro das operações (Egor, 2017).

Na Consultoria, existe um acompanhamento e monitorização periódica da organização e manutenção do sistema de gestão. Para além disso, assegurar a adequação aos mercados, criar soluções e fornecer dados quantitativos e qualitativos para suporte às decisões estratégicas e de gestão (Egor, 2017).

No Coaching o principal objectivo ajudar as pessoas a descobrir e desenvolver competências adormecidas (Egor, 2017).

Os Incentivos, é a plataforma *online* que permite a gestão integral de programas de incentivos, desde a definição da mecânica, comunicação com os participantes (mensagens *push*, *sms* e *email*), monitorização de resultados, cálculo automático dos incentivos em função dos resultados alcançados e, claro, toda a gestão dos prémios (Egor, 2017).

A *Small Business*, a sua missão é libertar os trabalhadores independentes e os pequenos empresários das preocupações logísticas e administrativas e a concentrarem todo o seu tempo e energia nos projetos pessoais que criaram (Egor, 2017).

O Grupo Egor (2017) é a primeira empresa certificada, desde 1996, pela APCER, de acordo com a ISO 9001. A Egor Portugal tem como objetivo “Recrutar, Selecionar, Formar, Motivar e Gerir Pessoas”, ou seja, a Arte de Fazer Acontecer.

4. Benefícios de Contratação

O que causa o aumento de empresas de trabalho temporário? Podemos definir três hipóteses: as alterações na legislação, as condições macroeconómicas adversas e uma maior volatilidade nas condições de produtividade ou produto.

4.1 Protecção do Emprego na Lei do Trabalho

Este modelo alternativo, apesar não ser congruente, abrange um amplo espectro no mercado de emprego nacional no segmento de população ativa, possuindo um quadro legislativo específico.

No campo jurídico, este modelo desafiou seriamente o direito do trabalho pois a regulamentação empresarial e a protecção dos trabalhadores orientavam para um elevado grau de precariedade pois não estabelecia os direitos, considerados fundamentais, para as duas partes, empresa e trabalhador. Inicialmente, a maioria dos países rejeitou a nova tendência, o novo modelo de trabalho, por considerar que o emprego era precário e condenável. Contudo foram feitos esforços para compreender o fenómeno e juridicamente, reforçar a protecção dos trabalhadores bem como garantir protecção social (Bronstein, 1991). A regulamentação rigorosa nos mercados de trabalho pode ajudar a elucidar o desempenho do emprego em cada país (Del Boca & Rota, 1998).

A regulamentação das empresas de trabalho temporário foi, em Portugal, como em muitos outros países, tardia se considerarmos que a criação destas empresas se iniciou na década de 50 do século transacto (Oliveira, 2009) mas a primeira legislação ocorreu em 1989.

O novo regime jurídico do trabalho temporário presente na Lei n.º 19/2007 de 22 de maio (que revogou o Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de outubro, alterado pelas Leis n.º 39/96, de 31 de agosto, 146/99, de 1 de setembro, e 99/2003, de 27 de agosto), regula o licenciamento e o exercício da atividade das empresas de trabalho temporário, bem como as relações contratuais entre trabalhadores temporários, empresas de trabalho temporário e empresas utilizadoras.

Com a fixação deste regime jurídico foram introduzidas várias alterações respeitante ao exercício da atividade por parte das empresas de trabalho temporário, aos

contratos de utilização, contratos de trabalho temporário e às condições de trabalho (Oliveira, 2009).

Segundo a legislação os conceitos mais relevantes para a regulamentação do trabalho temporário (Lei n.º19/2007 de 22 de maio), são:

1. Empresa de trabalho temporário (ETT): é a pessoa singular ou coletiva cuja atividade consiste na cedência temporária a utilizadores da atividade de trabalhadores que admite e retribui (artigo 2º, alínea a);
2. Trabalhador temporário: o indivíduo que celebra com uma empresa de trabalho temporário um determinado contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (artigo 2º, alínea b);
3. Utilizador: a pessoa singular ou coletiva que ocupa, sob a sua autoridade e direção, trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário (artigo 2º, alínea c);
4. Contrato de trabalho temporário: o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário que o remunera (artigo 2º, alínea d);
5. Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária: o contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário (artigo 2º, alínea e);
6. Contrato de utilização de trabalho temporário: o contrato de prestação de serviço a termo resolutivo celebrado entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder um ou mais trabalhadores temporários (artigo 2º, alínea f).

O trabalho temporário consiste numa forma de externalização do trabalho, sendo que a subcontratação através de empresas de trabalho temporário resulta numa relação

de emprego triangular composta por três entidades: a empresa cliente, a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário (conforme se verifica na figura 1).

Neste sentido, os trabalhadores temporários estabelecem duas relações de emprego em simultâneo: uma com a empresa de trabalho temporário, com a qual formalizam o seu contrato de trabalho pois é a sua entidade patronal e outra com a empresa cliente, onde exerce funções de acordo com o contrato de trabalho. A relação de emprego destes trabalhadores é, uma relação dupla, uma vez que desenvolvem uma ligação quer com a empresa de trabalho temporário quer com a empresa cliente, pois é nesta que se desenvolve a sua atividade profissional quotidiana (Chambel, 2011).

Segundo o artigo 4º e 8º da Lei n.º19/2007 de 22 de maio, o exercício da atividade de cedência temporária de trabalhadores encontra-se sujeito a licença, devendo para o efeito estar reunidos os seguintes requisitos: idoneidade; estrutura organizativa adequada; situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social; constituição de caução nos termos do nº1 do artigo 6º; e, denominação da pessoa singular ou coletiva com a designação “trabalho temporário” (conforme se verifica no anexo 2).

No que diz respeito aos contratos que uma ETT deve celebrar, segundo o artigo 13º, deve celebrar dois tipos de contrato em simultâneo, terá celebrar um contrato de utilização de trabalho temporário com a organização, um contrato de trabalho temporário com o trabalhador temporário, estes contratos devem ser celebrados de forma escrita, em duplicado, com a identificação e assinatura das partes, ficando em posse de uma das vias cada interveniente.

No que diz respeito aos contratos de utilização, tal como referido ao longo do estudo, os contratos de TT só podem ser celebrados para:

- substituição direta ou indireta de trabalhador que se encontre ausente,
- para preenchimento de lugares vagos quando já decorra o processo de recrutamento,
- atividades sazonais,
- acréscimo excecional da atividade da empresa;
- execução de tarefa ocasional ou de serviço determinado precisamente definido e não duradouro,
- por necessidades intermitentes de mão-de-obra
- e para a realização de projetos com caráter temporal limitado.

Em regra, a duração do contrato não pode exceder a duração da causa justificativa, até ao limite máximo de 2 anos. Nos casos de preenchimento de lugares vagos, enquanto decorra o processo de recrutamento, não pode exceder 6 meses; nos casos de acréscimo excepcional da atividade da empresa, não pode exceder 12 meses.

Relativamente à retribuição, o trabalhador temporário tem direito à retribuição mínima fixada na lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ao utilizador para a categoria profissional correspondente às funções desempenhadas, a não ser que outra mais elevada seja por este praticada para o desempenho das mesmas funções, sempre com ressalva de retribuição mais elevada consagrada em IRCT aplicável à empresa de trabalho temporário (Lei n.º19/2007 de 22 de maio, artigo 37º, n.º1).

Além da retribuição, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e de Natal, a outros subsídios regulares e periódicos que pelo utilizador sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho e, aquando o cessação do contrato tem direito a um valor de compensação por cessação do contrato de trabalho.

4.2 Estudos sobre Mercado de Trabalho

Segundo Doeringer e Piore (1971), para se compreender o mercado de trabalho é necessário observar as empresas, pois são elas o ponto-chave da oferta de emprego. São as empresas que definem o perfil de profissionais que contratam e as políticas de gestão de mão-de-obra que aplicam. É no seio das empresas que se segmenta o mercado de trabalho através de políticas de recursos humanos (Oliveira, 1998).

O perfil dos trabalhadores temporários varia de um país para outros, mas, geralmente são na sua maioria jovens (Bronstein, 1991).

De acordo com Ichino, Mealli & Nannicini (2004), vários estudos têm indicado a existência de uma diferença entre as condições de trabalho dos trabalhadores permanentes quando comparados com os trabalhadores temporários, particularmente em termos de direitos e salários. Preocupados com esta lacuna, a Comissão Europeia (2003) insiste na importância de existir uma relação estável entre flexibilidade e segurança, que visa simultaneamente segurança no trabalho, flexibilidade e qualidade de trabalho.

As tarefas para os quais os trabalhadores temporários são contratados têm demonstrado uma tendência para mudar ao longo do tempo (Bronstein, 1991; Ichino, Mealli & Nannicini, 2004).

Booth, Francesconi & Frank (2002) realizaram um estudo sobre trabalho temporário em Inglaterra e verificaram que o trabalho temporário é associado a salários menores, menos especialização e os trabalhadores apresentam uma conotação negativa quando comparado com o emprego permanente.

Na Suécia, o trabalho temporário tem aumentado, principalmente em dois sectores: serviços financeiros e serviços enquanto que o sector da saúde apresenta as menores taxas de crescimento (Holmlund & Storrie, 2002).

Segundo Holmlund & Storrie (2002), a Suécia sofreu uma recessão macroeconómica sem paralelo no período pós-guerra, no início de 1990, tendo o PIB atingido o valor de 6% (mínimo) desde o pico cíclico no primeiro trimestre de 1990 até o primeiro trimestre de 1993. Nessa altura a taxa de desemprego era cerca de 1,5% e aumentou até 8,2% em 1993, em relação à taxa de empregabilidade diminuiu 10% durante o mesmo período. Só em 1997 ocorreu um declínio no desemprego e consequentemente um aumento na empregabilidade, causado pelo aumento do PIB no país. É de salientar que todo o declínio de emprego durante este período foi em grande parte por perdas de trabalho do mercado de trabalho padrão, ou seja, de trabalhadores permanentes.

De acordo com Holmlund & Storrie (2002), quando a economia se aproxima do pico cíclico, podemos verificar um aumento de emprego permanente em relação directa da diminuição de contratos a termo. A recessão está associada ao maior número de contratações em regime de trabalho temporário, presumivelmente reflectindo incentivos mais fortes por parte das empresas.

Em relação ao trabalho temporário, quando a recessão diminuiu, ocorre uma queda substancial em trabalho temporário mas, quando se aproxima do pico, o trabalho temporário sobe rapidamente, ficando acima do nível de referência no final da recessão. Após este período, o trabalho temporário cai gradualmente até atingir valores normais (Holmlund & Storrie, 2002).

A evolução do trabalho permanente é diferente, o declínio durante a recessão é menos pronunciado quando comparado com o trabalho temporário e, quando nos encontramos perto do fim da recessão o emprego permanente aumenta (Holmlund & Storrie, 2002).

De acordo com Freynes & Oslington (2007), devemos ter em atenção que o objectivo de uma empresa é maximizar o lucro, através da comercialização do produto.

Supondo que o preço do produto varia ao longo do tempo, de acordo com as condições do mercado, é necessário ajustar o número de trabalhadores de acordo com as condições do mercado. Neste sentido, se o valor de produção aumentar a empresa contrata mais trabalhadores e, conseqüentemente, se diminuir (em recessões económicas) é necessário despedir trabalhadores.

No entanto, devemos ter em atenção que se considerarmos que a oscilação de preços são transitórios, a empresa irá diminuir as demissões durante as recessões mas também irá ser contida nas contratações quando o mercado está em alta. Logo, podemos considerar que a oscilação de colaboradores nas empresas de acordo com as condições de mercado pode ser ambígua (Freynes & Oslington, 2007).

Deste modo, a resolução do impacto no emprego nos custos de demissão e/ou contratação depende dos dados sobre a totalidade dos custos, que é escassa e nem sempre é clara (Freynes & Oslington, 2007).

Del Boca & Rota (1998) analisaram o mercado de trabalho Italiano, para verificar qual o custo de contratação e despedimento para uma empresa. Efetuaram duas abordagens complementares: a análise das leis relativas à contratação e demissão e realizaram 61 entrevistas aos empregadores da província de Brescia, no norte de Itália. Concluíram que, nem todos os custos têm uma dimensão monetária, mas, os custos de contratação e de demissão afectam o funcionamento e alteram a forma como os trabalhadores reagem às oscilações do mercado de trabalho.

As empresas utilizadoras de trabalho temporário podem apresentar uma pluralidade de motivos para recorrerem a este tipo de serviço, contudo, os mais frequentes são: a substituição temporária de trabalhadores ausentes, o desempenho de trabalhos ocasionais, a necessidade de uma actividade que os trabalhadores permanentes não estão qualificados ou em períodos de actividade elevada ou sazonal (Bronstein, 1991).

Logo, é evidente que existe uma variedade de situações para a existência de recrutamento de trabalhadores temporários que são obviamente temporárias e não colocam em risco o número de colaboradores permanentes na empresa (Bronstein, 1991).

Muitas empresas também admitem que um dos motivos que com maior frequência recorrem ao trabalho temporário é a substituição de funcionários e licença de maternidade, sendo inculido uma relação causal entre o número crescente de mulheres no mercado de trabalho e o crescimento do trabalho temporário (Bronstein, 1991).

Poderá ocorrer outra situação, a empresa utilizadora ao solicitar à empresa de trabalho temporário um recurso (trabalhador temporário) por um período específico de tempo e se nesse período o trabalhador provar a sua competência para o cargo de forma satisfatória, a empresa poderá oferecer um contrato permanente com trabalhador. Devemos salientar que nestes casos a empresa de trabalho temporário ao invés de prestar um serviço de relocação está a realizar em paralelo um serviço de recrutamento e selecção (Bronstein, 1991).

Esta situação, é vista de forma positiva para os trabalhadores pois são conduzidos para uma condição mais segura, contrato permanente, e, para o estado, pois a colocação de indivíduos em situação de emprego permanente diminui a taxa de desemprego e, conseqüentemente aumenta a taxa de emprego (Bronstein, 1991).

Do ponto de vista teórico, segundo Ichino, Mealli & Nannicini (2004), podem existir dois motivos para o trabalho temporário ser uma via para conseguir um trabalho permanente: durante o seu contrato de trabalho temporário permite à empresa analisar que é necessário a função e permite ser seleccionado pela sua boa conduta ou o conhecimento das vagas disponíveis para contratos permanentes dentro da empresa. Por outro lado, pode conduzir à precariedade uma vez que a necessidade de recorrer a empresas de trabalho temporário pressupõe que o mercado de trabalho está escasso e as empresas não estão a conseguir contratar por si só.

Ichino, Mealli & Nannicini (2004) realizaram um trabalho de investigação para analisar se o trabalho temporário poderia ser uma forma de entrada para o emprego permanente. O estudo foi realizado em Itália e analisaram a relação causal entre ter realizado uma missão de trabalho temporário e após 18 meses se teria encontrado um trabalho permanente, verificaram que após uma missão de trabalho temporário a probabilidade de encontrar um emprego permanente aumenta mas propriamente 19% em Toscana e 11% na Sicília. Logo, concluíram que o trabalho temporário é eficaz na criação de emprego permanente.

4.3 Benefícios para a Empresa

A decisão de estratégica tem como objectivo aumentar a sua competitividade perante o mercado e, com isto traz algumas vantagens (Pina e Cunha et al (2010) & Scholsser et al (2006)):

- a) a redução de custos: a empresa subcontratada sendo uma especialista em Recursos Humanos, consegue preços de custo de processos mais competitivos pela sua experiência.
- b) Beneficia de economias de escala: a empresa que contrata acede a base de dados de colaboradores que de outra forma não tinha essa capacidade.
- c) Flexibilidade: a empresa subcontratante consegue ter os colaboradores necessários em épocas de maior procura, sem ter necessidade de se comprometer em épocas de menor procura, diminuindo os encargos regulares.
- d) partilha dos riscos do negócio: pois os riscos da contratação são partilhados
- e) libertação de recursos: permitindo os recursos da empresa dedicarem em exclusividade ao *core business* da empresa.

Contudo, nesta parceria entre a empresa e a subcontratada pode existir desvantagens ou riscos, tais como: perda do controlo sobre informações ou partes do processo relevantes, na posição de dependência que pode redundar em prejuízos, mudança da conjuntura que pode originar situações não contratualmente estipuladas, envolvendo custos adicionais relevantes cuja empresa não previa, perda de vantagem competitiva por parte da entidade subcontratada (quando há uma perda de qualidade do serviço porque não consegue acompanhar o avanço da tecnologia ou do mercado) e má definição das funções cruciais e secundárias, subcontratando actividades e processos essenciais à empresa, tornando-a oca a longo prazo (Pina e Cunha *et al.*, (2010), Schlosser *et al.* (2006) & Muñoz (2002)).

Devemos ter em atenção, que a necessidade de recorrer a trabalho temporário só pode ser aplicada em determinadas situações, conforme se verificou anteriormente e têm de estar, obrigatoriamente, expostas no contrato.

Conforme Pina e Cunha *et al.* (2010), a nossa sociedade visualiza o trabalho temporário com uma conotação negativa, considerando o trabalhador temporário como um trabalhador de inferior, no entanto esta tendência está a diminuir, pois a sociedade começa a ver, não como sinónimo de precariedade, mas antes como uma oportunidade; por ser uma solução imediata, de entrada rápida no mercado de trabalho mas como um período experimental que pode permitir a contratação directa do trabalhador que de outra forma não tinha sido seleccionado.

Actualmente, sobre as empresas de trabalho temporário recai uma maior fiscalização de cumprimento legal, pelo que, esta é também uma solução segura para o utilizador. Ao existir cada vez mais adesão ao serviço prestado por estas empresas, estas passam a assumir um papel de regulador social, que legalizam uma prática que já existia antes da lei, mas não era permitida, pelo que, aí sim, os trabalhadores sofriam de uma série de discriminações, como condições de trabalho precárias, com salários injustos, e sem acesso a medicina e segurança do trabalho. Actualmente, tais práticas são altamente proibidas, e por isso mesmo, só uma empresa de Trabalho Temporário é que pode praticar esta modalidade contratual, de forma a garantir todos os direitos fundamentais e de dignos para com o trabalhador.

De acordo com a APESPE (Associação de Portuguesa das Empresas do Sector Privado Emprego e Recursos Humanos, 2017), as empresas de Trabalho Temporário são competitivas, flexíveis e com uma grande capacidade de adaptabilidade às necessidades das organizações, pelo que a contratação de trabalho temporário deve ser uma decisão estratégica, para melhorar a sua GRH, trazendo muitos benefícios. Entre os quais: aumento de tempo para tarefas nucleares inerentes ao escopo empresarial, na medida em que, os especialistas em trabalho temporário ocupam-se com utilidades mais administrativas e secundárias, diretamente ligadas à GRH (recrutamento e seleção dos trabalhadores, processamento de salários, e cumprimento das obrigações legais e sociais, e do exercício do poder disciplinar), conhecimento dos especialistas (maior rapidez na obtenção, da colaboração de trabalhadores com o perfil mais adequado aos postos de trabalho a preencher, apoio privilegiado de consultoria, gestão de recursos humanos e legalidade de procedimentos, trabalhadores qualificados e imediatamente produtivos, pelo período estritamente necessário, sem o tempo de espera que normalmente um processo de recrutamento e seleção costuma demorar.

4.4 Benefícios para os Trabalhadores

Este tipo de contratação é benéfico quer para as organizações quer para os trabalhadores.

Segundo a APESPE (2017), para os trabalhadores podem ser vantajoso este tipo de contratação, pois:

- a) os candidatos encontram mais facilmente um posto de trabalho que

melhor se adequa às suas qualificações e capacidades;

- b) adquirem qualificações e experiência através da oportunidade de integrar o mercado de trabalho;
- c) possuem legalmente a mesma retribuição praticada pela empresa para com os outros colaboradores que desempenham a mesma função. Desta forma, são garantidos os mesmos prémios de motivação e benefícios que os outros funcionários da empresa possuem;
- d) possuem seguro de acidentes de trabalho, frequentam acções de formação da empresa de Trabalho Temporário que possuem vínculo contratual;
- e) dispõem de um interlocutor tecnicamente habilitado para o aconselhamento quanto à sua carreira profissional;
- f) conseguem mais facilmente um posto de trabalho que melhor se compatibilize com as suas necessidades pessoais e/ou familiares, bem como um local de trabalho mais acessível, geograficamente, em relação à sua residência;
- g) enriquecem o CV e assim acedem mais facilmente a postos de trabalho permanentes, visto que, as suas aptidões e qualificações se tornam conhecidas de um maior número de empregadores.

Os benefícios do ponto de vista do trabalhador, prezam a possibilidade aos indivíduos sem vínculo contratual permanente de conseguir permanecer no mercado de trabalho.

concede a oportunidade de ganharem experiência de trabalho, de aumentarem a sua rede de contatos e oferece ainda a oportunidade de alguns dos trabalhadores em situação temporária poderem passar a uma situação permanente. Em contrapartida, é uma forma de reduzir os custos de despesas de trabalho, administrativas e de recrutamento e seleção da organização, assim como aumenta o nível de flexibilidade dos trabalhadores (Liden, Wayne, Kraimer & Sparrowe, 2003). Os comportamentos e atitudes dos trabalhadores temporários (TTs) são idênticos às dos trabalhadores permanentes se a relação de emprego for equivalente relativamente às perceções de apoio e a aspetos sócio-emocionais (Guest, 2004). A motivação dos trabalhadores, sejam temporários ou permanentes, é portanto uma prioridade para as organizações (Krausz, Brandwein & Fox, 1995). No entanto, não é muito conhecida a maneira como

os TTs percebem a sua situação de trabalho (Krausz, 2000), como não há também muita evidência empírica acerca da forma como as organizações devem gerir da melhor maneira os TTs (Feldman, Doeringhaus & Tunley, 1994).

O trabalho temporário consiste numa relação tripartida entre duas empresas e o trabalhador. Uma daquelas, designada por trabalho temporário (ETT), contrata trabalhadores para ceder a terceiros, fazendo disso a sua actividade. Os empregados assim contratados trabalham, não para quem os admite, mas junto de outras empresas, ditas utilizadoras. Por seu turno, as duas empresas ajustam entre si, por escrito, as diversas condições da cedência de mão-de-obra (Monteiro & Almeida, 2007).

Na conexão triangular existe uma dualidade de empregadores pois o trabalhador temporário tem uma relação contratual com a empresa de trabalho temporário e ao mesmo tempo uma relação de subordinação a outra empresa utilizadora de trabalho temporário, isto é, a entidade patronal do trabalhador temporário é a empresa de trabalho temporário, no entanto, o trabalhador temporário é cedido à empresa da qual irá prestar um serviço (Crespo, 2011).

Existem necessidades de mão-de-obra pontuais que, nos termos da lei, podem ser satisfeitas através do trabalho temporário, cabendo às empresas de trabalho temporário (ETT) um papel importante na satisfação de tais necessidades por via da cedência temporária de trabalhadores (IEFP, 2017).

5. Metodologia

A investigação é a imagem da visão do investigador, das relações envolvidas e dos pressupostos teóricos e metodológicos que o orientam na abordagem do objecto em estudo. A investigação deve originar conhecimentos e desenvolver teorias que possam ser aplicadas a casos práticos, devendo estes ser apresentados de uma forma que seja relevante para o entendimento comum ou para aqueles a quem os conhecimentos possam ser úteis (Mira & Ramos, 2013).

5.1 Objectivos do estudo

Os métodos de investigação possibilitam estruturar as práticas de investigação para que o foco seja as operações técnicas. Estes métodos determinam as técnicas de investigação a aplicar, os limites e as condições vantajosas do seu desempenho e como relacionar e integrar os resultados obtidos (Mira & Ramos, 2013).

No nosso estudo pretendemos analisar o trabalho temporário e o mercado de trabalho em Portugal aplicando diversas metodologias para fundamentação da investigação. Existem diversas metodologias de investigação que podem ser aplicadas: a pesquisa exploratória, a pesquisa descritiva e a pesquisa explicativa. A primeira, pretende conhecer com maior profundidade o assunto em estudo, tornando-o mais claro, proporcionando maior familiaridade e clareza do problema e envolvendo na maior parte dos casos: pesquisa bibliográfica e/ou estudo de caso. As pesquisas descritivas pretendem descrever as características de determinada população, fenómeno ou a relação entre variáveis. Por ultimo, as pesquisas explicativas, pretendem identificar os factores que contribuem para a ocorrência de determinados fenómenos (Raupp & Beuren, 2006).

Segundo Stake (2011), existem duas formas de investigação, que diferem entre si: a qualitativa e a quantitativa. A qualitativa, pressupõe a recolha de dados que não são medidos, trata-se de uma investigação salientando as observações dos participantes e/ou do seu contexto, este estudo assenta nas interacções entre o investigador e os indivíduos em estudo. Perante esta forma de investigação, um fenómeno pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte. Assim, o investigador tenta

captar o fenómeno em estudo a partir da perspectiva dos sujeitos envolvidos (Godoy, 1995).

Os métodos qualitativos supõem uma abordagem interpretativa e naturalista do objecto de estudo. Esta tem em consideração a experiência de vida e contexto em que se situam as relações com o meio, sendo que a experiência de uma pessoa difere da experiência de outra e pode ser conhecida pela descrição subjectiva que cada indivíduo faz dela. O investigador interpreta os dados e descreve em detalhe os acontecimentos relatados pelos participantes que viveram em certa situação ou tiveram tal experiência. Creswell (2009) menciona diversas estratégias da pesquisa qualitativa: a etnografia, a teoria fundamentada, o estudo de caso, a pesquisa fenomenológica e a pesquisa narrativa.

Quando a investigação é baseada principalmente na combinação de muitas observações individuais, o estudo é considerado quantitativo (Stake, 2011). A investigação quantitativa caracteriza-se pela medida de variáveis e pela obtenção de resultados numéricos que podem ser generalizados as outras populações. Este método assenta no pressuposto de que os fenómenos humanos são previsíveis e controláveis, ao contrário do que acontece com os métodos qualitativos (Fortin, 2009). Por isso, tenta chegar a generalizações, sendo utilizadas técnicas estatísticas para a análise dos resultados. Tem como objectivo estabelecer factos e pôr em evidência relações entre variáveis por meio de verificação de hipóteses, predizer resultados e verificar teorias.

Dexter (1970) salienta que toda a investigação deve partir de dados de múltiplas fontes utilizando diferentes métodos (triangulação). Assim, o risco das conclusões serem afectadas pelas limitações da técnica utilizada é mais reduzido. A triangulação pode ser considerada segundo quatro perspectivas básicas:

- Triangulação das fontes de dados (permite verificar se o que estamos a observar e a relatar se mantém inalterado em circunstâncias diferentes: tempos diferentes, espaços, indivíduos diferentes);
- Triangulação do investigador (consiste em outros investigadores observarem o mesmo fenómeno e apresentarem as observações);
- Triangulação da teoria (consiste na utilização de múltiplas perspectivas de diferentes autores, em vez de uma perspectiva simples em relação ao mesmo conjunto de objectos);

- Triangulação metodológica (consiste em utilizar várias técnicas, que permitem invalidar algumas influências exteriores).

5.2 Estudo de caso

É importante definir como vai ser recolhida a informação e qual o intuito, nesta investigação foi escolhido o estudo de caso de carácter exploratório como abordagem metodológica, pois pretende-se explorar o trabalhado temporário, do ponto de vista de alguns participantes no processo, num contexto particular.

Segundo Yin (1994) existem três situações para as quais o estudo de caso é indicado: quando o caso é crítico para testar uma hipótese ou teoria previamente explicitada, se for extremo ou único e, por ultimo, se o pesquisador tem acesso a uma situação ou fenómeno até então inacessível à investigação científica.

Relativamente à definição, um estudo de caso pode definir-se como a recolha e análise de dados sobre um exemplo individual para definir um fenómeno mais amplo (Vogt, 1993). Para Godoy (1995) o estudo de caso é indicado para uma análise detalhada de um ambiente, de um sujeito ou de uma situação em particular. Para Stake (2000) o estudo de caso caracteriza-se pelo interesse em casos individuais e não pelos métodos de investigação, os quais podem ser os mais variados, tanto qualitativos como quantitativos. Yin (1994) afirma que esta é uma abordagem indicada quando o objectivo é descrever ou analisar o fenómeno, a que se acede directamente, de uma forma profunda e global, e quando o investigador pretende apreender a dinâmica do fenómeno, do programa ou do processo.

O estudo de caso tem um foco exploratório e descritivo e o investigador deverá estar aberto às suas descobertas. Tem como técnicas fundamentais de pesquisa a observação, a entrevista, questionários e administração de testes (Godoy, 1995).

No nosso estudo em particular efectuámos um estudo de caso recorrendo à técnica de entrevista a técnicos de recursos humanos para conseguir analisar os dados perante a visão de quem trabalha na área dos recursos humanos, mais propriamente no trabalho temporário.

5.3. Entrevista

A entrevista é um evento comunicativo no qual os interlocutores, o investigador e o investigado(s), constroem colectivamente uma versão do mundo (Mondada, 1997). A entrevista é uma das técnicas de recolha de dados mais utilizadas no âmbito das ciências sociais e, devido às suas características que permitem a flexibilidade, trata-se de uma técnica por excelência na investigação social (Fontana & Frey, 1994). Desta forma, escolher a entrevista como instrumento de pesquisa é uma maneira interessante de privilegiar a introspecção e a compreensão das experiências dos indivíduos. Como um método de pesquisa, a entrevista evidencia a habilidade das pessoas de atribuírem significado por meio da linguagem (Miguel, 2010).

Em investigação social a utilização do inquérito por entrevista está sempre ligada à análise de conteúdo. Para o aplicar, o investigador deve estar apto para obter o máximo de elementos relevantes da entrevista, não esquecendo a sua formação teórica e lucidez epistemológica, mais concretamente, do conhecimento teórico e prático dos processos de comunicação e de interacção inter-individual, e formação prática nas técnicas de entrevista (Quivy & Van Campenhoudt, 2008).

Flick (1995) identifica quatro tipos de entrevistas: focalizada, semi-estruturada, centrada num problema e centrada no contexto. No contexto deste estudo, escolheu-se recorrer à entrevista semi-estruturada, pois é uma técnica fundamental para recolher informação junto dos participantes (o guião da entrevista encontra-se no apêndice 1). A entrevista deve ser preparada antecipadamente de forma a obter informação relevante para o estudo. No entanto, a entrevista deve ser flexível o suficiente para ser adaptada ao diálogo ao longo do decorrer da entrevista para que se possa extrair mais informação útil.

5.4. Análise Documental

A análise documental pretende investigar documentos, consolidando a sua informação de forma a facilitar a consulta, permitindo a passagem de documentos

primários para documentos secundários que os representam através de resumos, de esquemas, de gráficos, de tabelas, de quadros, etc.

Para Bardin (1977) este tipo de análise é um conjunto de operações que pretende apresentar a informação sob uma forma diferente da original, a fim de facilitar a sua consulta e referência. Para Carmo & Ferreira (1998) é um processo que envolve seleção, tratamento e interpretação em documentos, ou seja, trata-se de estudar o que tem sido realizado sobre uma determinada área para poder trazer algum valor acrescido. Vickery (1970) refere que a análise documental pretende: conhecer o que os outros investigadores têm feito sobre uma determinada área, conhecer segmentos específicos de informação de algum documento em particular e conhecer a totalidade de informação relevante existente sobre um tema específico. Segundo Quivy & Campenhoudt (2008), a recolha de dados permite recolher dados para estudá-los ou encontrar informações úteis para estudar outras temáticas.

A análise documental é aplicada neste estudo, pois os estudos realizados ao trabalho temporário contêm informação sobre o número de contratos realizados, o perfil do trabalhador temporário, que nos permitem caracterizar a temática estudada.

5.5 Técnicas de tratamento de dados

O processo de investigação deve estar perto do fim quando se realiza o tratamento de dados, pois é nesta altura que são obtidos novos conhecimentos que poderão ser úteis para situações futuras, devemos sempre salientar que o sucesso de qualquer investigação depende, em grande parte, da qualidade dos dados, entendida como a relevância que estes têm no contexto da investigação.

Na investigação qualitativa por comparação com a investigação quantitativa, o tratamento de dados é mais ambíguo, demorado e reflexivo, sendo que a análise é construída e consolidada à medida que os dados são organizados e trabalhados (Afonso, 2005). É a presença ou a ausência de uma dada característica que é tido em consideração. É o facto da análise dos dados ser conduzida simultaneamente com a recolha de dados que permite a existência de um foco progressivo nas entrevistas, permitindo decidir como testar as conclusões (Bickman & Rog, 2009).

Em relação, à técnica de análise de informação para alcançar indicadores para fazer novas inferências sobre a realidade, é denominado de análise de conteúdo. O investigador reúne dados que depois organiza e classifica e a análise de conteúdo é a

técnica privilegiada para tratar a informação desses dados, tendo a vantagem de poder trabalhar dados que não foram produzidos com fins investigacionais, isto é, manipuláveis pelo investigador, para confirmação ou infirmação de hipóteses prévias.

Segundo Bardin (1977), a análise de conteúdo pressupõe algumas etapas: a pré-análise, exploração do material ou codificação e tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Em relação à pré-análise pressupõe o processo de escolha dos documentos, a formulação das hipóteses e dos objectivos da análise, bem como a elaboração dos indicadores que fundamentam a interpretação final. A exploração do material ou codificação, define-se como o processo através do qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades. Por último, o tratamento dos resultados, inferência e interpretação é colocar em relevo as informações fornecidas pela análise, através de quantificação simples, ou mais complexas como a análise factorial, permitindo apresentar os dados em diagramas, figuras, modelos etc.

6. Análise dos Resultados

De forma a responder à pergunta de partida e aos objetivos do estudo que foram solicitados, recorreremos conforme delineado anteriormente, a indivíduos que tivessem conhecimento prévio sobre o trabalho temporário. Neste sentido, o nosso estudo de caso incidirá em entrevistas realizadas a técnicos de recursos humanos que trabalhassem nesse sector de actividade.

Para efectuar um estudo a nossa amostra pode ser definida fortuitamente, mas sempre tendo em atenção características específicas que se pretende analisar, nesse sentido procuramos que todos os indivíduos da nossa análise tivessem conhecimento na área de estudo, o trabalho temporário. De acordo com Guerra (2006), numa análise quantitativa não procuramos uma grande quantidade de indivíduos estatisticamente representativos mas um reduzido número que socialmente seja significativo.

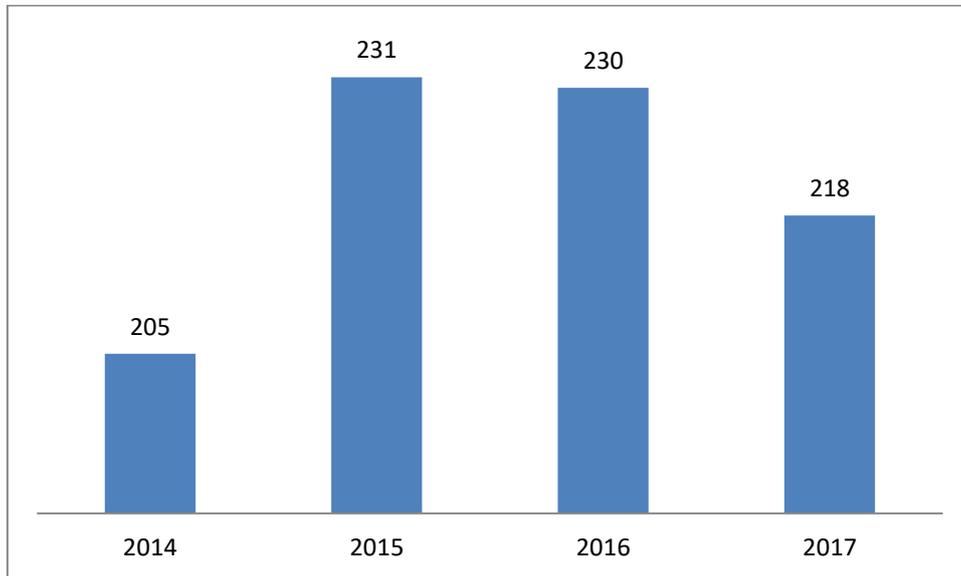
Perante estas condições, faz sentido a nossa amostra representativa ser reduzida pois, devido às particularidades do estudo, iremos analisar as entrevistas consoante o seu conteúdo. Segundo Guerra (2006), a técnica de análise de conteúdo pretende descrever a informação de forma mais organizada.

As entrevistas realizadas para este estudo decorreram entre Setembro e Outubro de 2017, telefonicamente e estão transcritas na totalidade no Apêndice 2.

Neste estudo, os 4 indivíduos entrevistados exerciam funções de técnicos de recursos humanos em empresas de trabalho temporário. De acordo com a informação disponibilizada pelo IEFP, no final de Outubro de 2017, estavam registadas, em Portugal Continental, 218 como empresas de trabalho temporário habilitadas para exercer este serviço, conforme se pode verificar a totalidade das empresas no Anexo A.

No entanto, verifica-se que existe oscilações nos últimos anos, de 2014 para 2015 ocorreu um aumento de 11,26% mas de 2015 até à data de hoje, ocorreu uma diminuição de 5,63%, conforme se pode verificar no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Número de Empresas de Trabalho Temporário em Portugal



Fonte: Dados obtidos através da Informa D&B.

Como se verifica pelo gráfico o número de empresas de trabalho temporário altera de ano para ano, ou seja, este sector não está estagnado, mas o que pode originar estar diferença tão recorrente do número de empresas da especialidade?

Em primeiro lugar, verificamos que ao longo dos últimos anos, conforme se verifica nas notícias recorrentes, o trabalho temporário está a aumentar, logo, o mercado de trabalho abre mais oportunidades e são criadas mais empresas para este sector. Existe uma outra situação que devemos ter em conta, é fácil criar uma empresa de trabalho temporário? Sim, a facilidade de criar uma empresa de trabalho temporário, conforme se pode verificar no Anexo 2, pode permitir que ocorra no mercado exista esta oscilação sem dificuldade. Pois o cumprindo todos os requisitos para a criação de uma ETT é simples, célere e sem grandes exigências bem como, o seu encerramento ou o cancelamento da licença para exercer estas funções podem alterar tão ou mais rapidamente que a criação. Contudo, apesar de existirem muitas empresas habilitadas a exercer e contratar através de trabalho temporário a quota de mercado é bastante condensada num número reduzido de ETT.

De acordo com um estudo da Informa D&B, em 2015 as 5 maiores empresas de trabalho temporário detinham a quota de mercado em 38%, e, se contabilizarmos as 10

maiores a quota de mercado eleva-se até aos 50%. Assim sendo, a escolha de técnicos de recursos humanos pertencentes a diversas empresas líderes foi propositada, sendo composta a nossa amostra por 4 técnicos de recursos humanos de empresas de trabalho temporário diferentes, conforme se verifica na tabela 1.

Tabela 1- Informação sobre a amostra

| Qual a empresa de Trabalho Temporário em que trabalha? | Sexo | Há quantos anos trabalha no sector de recrutamento? | Idade |
|---|-------------|--|--------------|
| Egor | F | 8 | 30 a 35 |
| Randstad | F | 4 | 30 a 35 |
| Kelly | F | 2 | 25 a 30 |
| Adecco | M | 1 | 20 a 25 |

Os princípios que os indivíduos adoptam pela sua experiência influenciam o modo como actuam e pensam, ou seja, as teorias e pensamentos individuais determinam a nossa percepção e influenciam o nosso comportamento com os nossos pares (Cunha, Rego & Lopes, 2013).

Os Técnicos de Recursos Humanos nas ETT têm como objectivo principal o recrutamento bem como a gestão do colaborador em todo o processo e/ou contrato ativo. Embora as suas funções possam alterar consoante a organização, a sua principal actividade é o recrutamento e selecção. O recrutamento e selecção é a necessidade de angariar o maior número de candidatos para preencher a posição em aberto na organização, cumprindo as pré-condições ou o perfil solicitado dos trabalhadores para que a integração na empresa seja feita com maior rapidez e com sucesso, ou seja que exista o perfil pessoal e profissional para desempenhar as funções na organização específica.

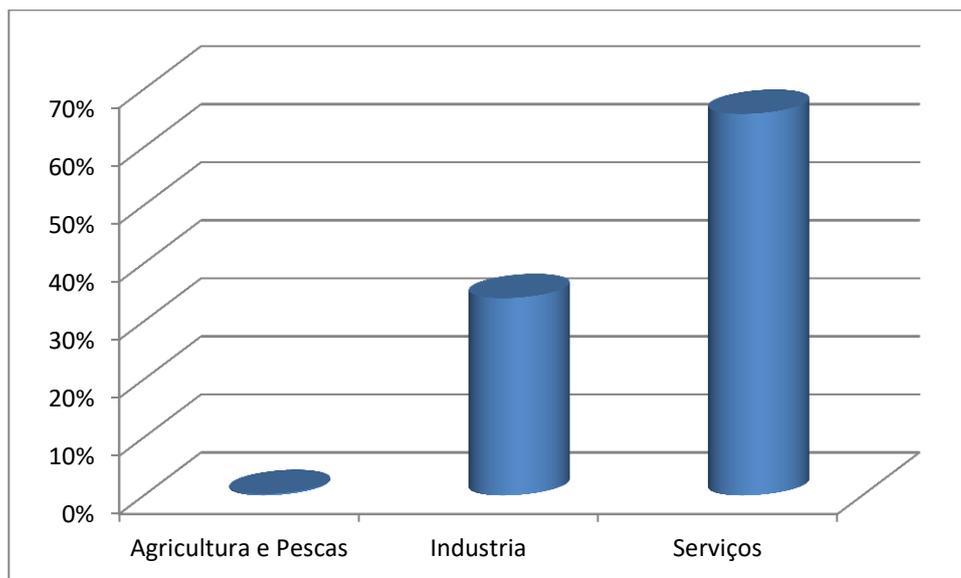
Que organizações utilizam o trabalho temporário? De acordo com as entrevistas realizadas, somente a entrevista, referente que é “*indiferente*”, todas os outros entrevistados referem que as empresas que recorrem ao trabalho temporário são “*Principalmente as de maior dimensão*”, de acordo com a entrevista 2, 3 e 4.

Verificamos que os estudos não determinam quais as empresas que mais recorrem ao trabalho temporário, contudo se analisarmos que muitas vezes o recrutamento é em

massa, ou seja, é necessário recrutar muitos colaboradores no mesmo período para a mesma empresa, esta situação só pode acontecer se a empresa tiver necessidade e capacidade para acolher na sua empresa esse número logo podemos auferir que serão somente as empresas de grande dimensão, conforme os técnicos de recursos humanos indicaram.

De acordo com a análise do sector do trabalho temporário (do ano de 2015), efectuado pelo IEFP, determinou o número de contratos de trabalho temporário consoante os três sectores de economia: agricultura e pescas, indústria e serviços. Sendo a percentagem dos contratos por áreas é bastante dispare, conforme se pode verificar no gráfico 2.

Gráfico 2 - Sectores de actividade do trabalho temporário



Fonte: Dados obtidos através do INE.

Perante estes dados podemos considerar que apesar de evidenciarmos os três sectores, o sector dos serviços destaca-se de forma evidente. É de salientar que este sector abrange essencialmente os serviços básicos da sociedade portuguesa como: o comércio, os hospitais, o turismo, os serviços bancários, restaurantes, serviços públicos bem como o que pode estar envolvido, ou seja, os transportes, a comercialização de produtos e a sua distribuição. Desta forma é fácil percebermos que este sector é o que mais recorre ao trabalho temporário é bastante diversificado e abrange áreas que recorrentemente podem ser voláteis.

De acordo com a Conferência Internacional do Trabalho, que decorreu em 2017 em Genebra, o trabalho temporário foi definido como uma das formas atípicas de emprego e pode ser um meio para ultrapassar a escassez de colaboradores em indústrias sazonais ou mesmo a ausência de colaboradores numa situação pontual. Esta forma de contratação tem permitido um aumento de adaptabilidade das empresas bem como um crescimento económico e, em simultâneo permitem aos colaboradores equilibrarem a sua vida pessoal e profissional com opções mais flexíveis.

Assim sendo, o trabalho temporário pode ser uma alternativa às empresas para manterem a sua competitividade no mercado aquando ocorre alguma situação anormal, ou seja, a falta de colaboradores por doença, acidente ou despedimento por opção do trabalhador, mas, também em situações que é necessário mais mão-de-obra pelo aumento da produção ou necessidade de alguma situação pontual.

Além disso, a percepção da prestação de trabalho do trabalhador temporário pode impulsionar a empresa a reter os seus serviços e propor ao trabalhador outro tipo de contratação com um vínculo mais duradouro.

Foi questionado aos entrevistados quais as vantagens e desvantagens para a empresa ao recorrer a trabalho temporário, as respostas justificam os temas referidos nos capítulos anteriores, conforme se verifica na tabela 2.

Tabela 2 - Vantagens e Desvantagens da Empresa

| | |
|---------------------------------|---|
| Vantagens para a Empresa | <i>“Possibilidade de avaliar as competências num espaço de tempo maior/ possibilidade de colmatar picos de atividade temporário.” (entrevista 1)</i> |
| | <i>“<u>Recrutamento rápido e eficiente</u>, que o <u>custo</u> de utilizar uma empresa de recrutamento ou mobilizar um colaborador interno para o fazer não compensa.” (entrevista 2)</i> |
| | <i>“Obter <u>recursos humanos aptos que promovam os objectivos da organização</u> sem que exista um vínculo contratual bem como todas <u>as responsabilidades</u> que advém dessa situação.” (entrevista 3)</i> |
| | <i>“o facto de não terem de lidar de forma directa com toda a <u>burocracia e parte legal</u> no que concerne a contratação dos candidatos, bem como a sua posterior gestão.” (entrevista 4)</i> |

| | |
|------------------------------------|--|
| Desvantagens para a Empresa | <i>“por vezes o <u>reduzido compromisso do colaborador</u> por ser uma situação temporária e maior tendência para abandonar a função se encontrar uma situação de continuidade, o que por vezes leva a diversos recrutamentos para a mesma função.” (entrevista 3)</i> |
| | <i>“devido à insegurança que os candidatos possam sentir face a este tipo de contratação, deparam-se com um nível de <u>turn-over</u> e <u>faltas de comparência</u> bastante mais significativos.” (entrevista 4)</i> |

Em relação às vantagens o custo/benefício deste recrutamento bem como as vantagens legais que advêm deste processo, é sem dúvida o mais abordado. Ou seja, o facto de a empresa ficar sem o ónus de responsabilidade dos colaboradores temporários é uma vantagem para a própria empresa podendo localizar recursos para outras funções que permitem aumentar a vantagem competitiva da empresa.

Perante esta tabela podemos verificar que a maior desvantagem para a empresa é falta de compromisso do trabalhador que pode comprometer os objectivos delineados para a empresa, sendo este o motivo principal para o recrutamento temporário.

Outra temática abordada são as vantagens e desvantagens dos trabalhadores, conforme se verifica na tabela 3.

Tabela 3 - Vantagens e desvantagens para os trabalhadores

| | |
|-------------------------------------|---|
| Vantagens para o Trabalhador | <i>“<u>Oportunidade de integração.</u>” (entrevista 1)</i> |
| | <i>“<u>volta ao mercado de trabalho</u> podendo ter a possibilidade de ser <u>inserido permanentemente.</u>” (entrevista 2)</i> |
| | <i>“conseguir por vezes de forma mais rápida passarem de uma <u>situação inactiva para uma activa.</u>” (entrevista 3)</i> |
| | <i>“se procuram algo <u>realmente temporário</u>, em que o nível de compromisso para com a organização não os impeça de procurar posteriormente algo melhor esta acaba por ser uma solução viável.”(entrevista 4)</i> |

| | |
|--|---|
| Desvantagens para o Trabalhador | <p><i>“muitas vezes o facto da <u>situação em si ser temporária</u> e terem o conhecimento à partida que não ficar colocados na empresa (pela inexistência de vagas por exemplo) o que pode provocar desmotivação. Também tem influencia muitas vezes os candidatos aceitarem funções que consideram menos prestigiantes face ao currículo que apresentam, apenas para voltarem ao activo e muitas vezes acabam por <u>desistir ou transitar rapidamente para uma situação que para si é mais vantajosa</u> quando são confrontados com essa oportunidade.”(entrevista 3)</i></p> |
| | <p><i>“para o candidato, o facto de na maior parte das vezes serem realmente <u>projectos com um dia de início e um dia de fim</u> acaba por ser desmotivante ou até pouco gratificante abraçar este tipo de projectos. O acto de ainda termos uma atitude muito vincada no que concerne tomar riscos em Portugal, especialmente nas camadas mais velhas acaba por <u>dificultar a aceitação destes projectos.</u>” (entrevista 4)</i></p> |

Após a análise das respostas verificamos que quer as vantagens e/ou desvantagens abordam a mesma temática a integração no mercado de trabalho e a possibilidade de integração na empresa como permanente.

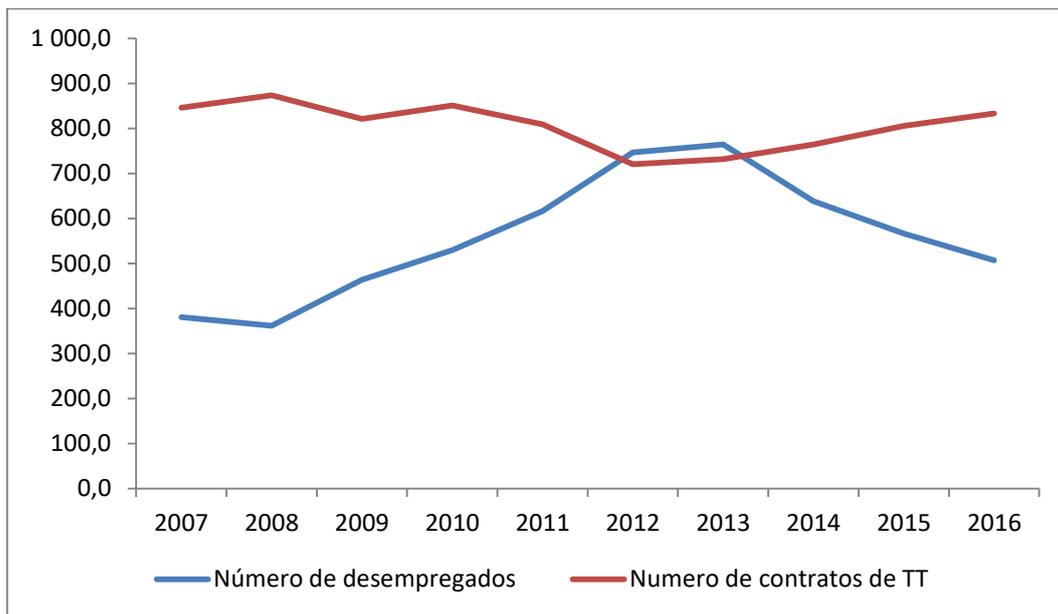
Neste sentido, quando questionados sobre o que é mais valorizado no recrutamento: o perfil do candidato ou a sua disponibilidade para a inserção imediata? Nas respostas apresentadas: a disponibilidade é o ponto-chave, “*se estiver disponível é uma mais valia*” (entrevista 3) e “*a disponibilidade é o mais importante*” (entrevista 4).

Perante estes dados, podemos auferir que nem sempre as características académicas ou percurso profissional pode ser decisivo na escolha do candidato mas sim a sua disponibilidade para abraçar um novo projecto profissional de carácter provisório. Podemos então considerar que os indivíduos em situação de desemprego estão mais expostos a situações de emprego temporário?

Ao analisar o gráfico que apresenta o número de desempregados *versus* o número de contratos de trabalho temporário (gráfico 3), podemos concluir que não acompanha a

evolução ou seja, o número de contratos de trabalho não está directamente relacionado com o desemprego, uma vez que quando aumenta o número de desempregados disponíveis no mercado de trabalho o número de contratos de trabalho não aumenta na mesma proporção. É de salientar que entre 2012 e 2013, o número de desempregados ultrapassou o número de contratos de TT.

Gráfico 3 - Análise do número de desempregados (em milhões) e o número de contratos de trabalho temporário ao longo dos últimos anos (em milhões)



Fonte: Gráfico elaborado através dos dados obtidos do PORDATA, <http://www.pordata.pt/DB/>

Perante esta informação, faz sentido questionar se existe um perfil para o trabalhador temporário? De acordo com os entrevistados, 75% indicou que não existe um perfil de trabalhador temporário.

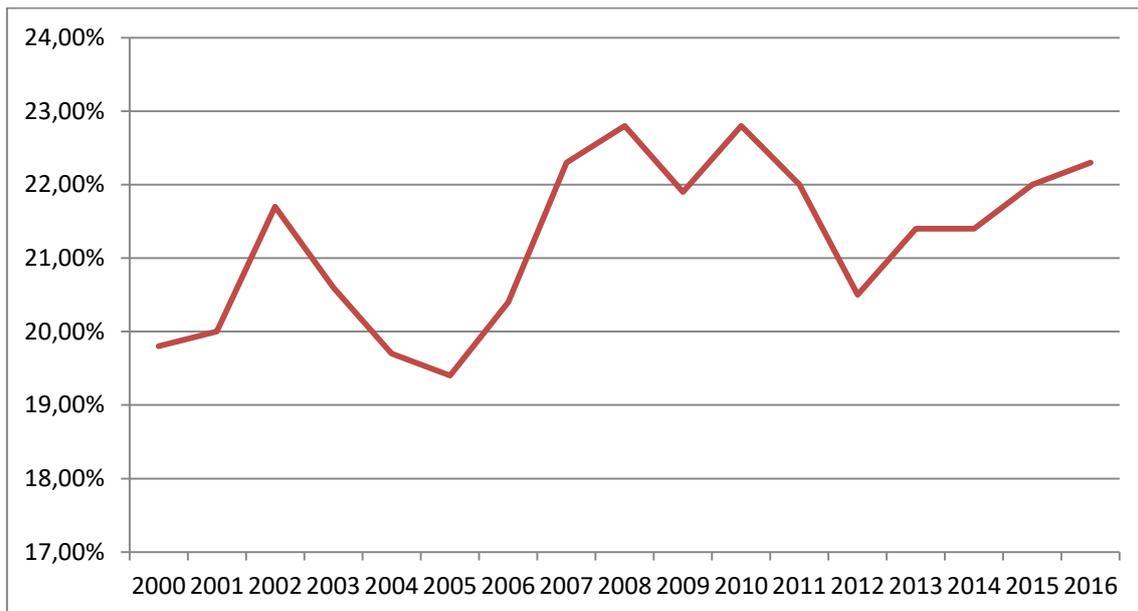
Mas de acordo com o estudo realizado pela Page Interim a nível mundial, empresa pertencente à Michael Page, actualmente as empresas procuram principalmente em trabalho temporário perfis especializados, especialmente, nas áreas de Tecnologias de Informação, Engenharias ou no sector Industrial. Nunes (2016), refere que as empresas procuram, em regime de trabalho temporário, profissionais com experiência consolidada na função para qual são contratados. Desta forma, para as empresas é solução ideal para resolver as carências temporárias, mesmo que sejam funções com mais específicas ou com maior responsabilidade/complexidade e poderá ser uma forma

de encontrara talento para integração permanente nos quadros da empresa. Este estudo concluiu que até há pouco tempo, o trabalho temporário era considerado como precário e, somente utilizado em última opção e para cargos/funções menos exigentes. Contudo, verificou-se que ocorreu uma alteração significativa nesta visão, hoje em dia ao recrutar um colaborador em regime de trabalho temporário espera-se que este seja flexível, que se adapte à cultura empresarial, que participem em reuniões, ou seja, que sejam iguais aos colaboradores permanentes. De acordo com o mesmo estudo, é esperado dos trabalhadores temporários 80% mais flexibilidade, 74% de maior autonomia e 61% de tarefas mais complexas, quando comparado com o trabalhador temporário de há uns anos atrás.

Em relação ao perfil temporário e de acordo com o relatório de trabalho temporário elaborado pelo IEFP, em 2015, o TT tinha uma média etária de 34 anos e existem mais homens a recorrer ao trabalho temporário, contudo neste estudo não apresenta mais dados relevantes de comparação.

De acordo com o portal estatístico da Fundação Francisco Manuel dos Santos, o número de trabalhadores temporários em Portugal tem vindo a aumentar e actualmente possui 22,3% da população empregada com vínculo temporário, acima da média comunitária de 14,2%, conforme se pode verificar no gráfico 4.

Gráfico 4 – Número de trabalhadores com contrato de trabalho temporário em Portugal

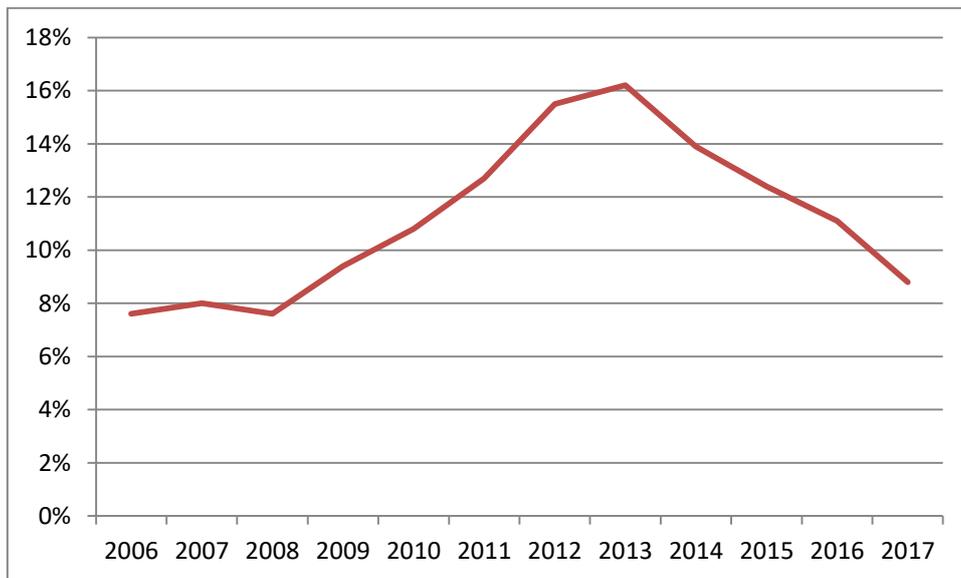


Fonte: Dados obtidos através da Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Conforme se pode verificar ocorreu um aumento significativo de contratos de trabalho temporário antecedendo o período da crise *subprime*, posteriormente diminuiu e nos últimos anos voltou a surgir valores elevados.

De acordo com as entrevistas realizadas, todos consideram que a crise permitiu um aumento considerável de candidatos e que atualmente a situação está a alterar: “Considero que desde Junho de 2017, aumentaram as ofertas e o foi visível na área do recrutamento as repercussões: candidatos menos disponíveis e maior taxa de abandono” (entrevista 4). Esta situação pode estar directamente relacionada, com o aumento de mercado de trabalho e consequentemente com a diminuição da taxa de desemprego que atingiu números bastante inferiores quando comparado aos anos da crise, conforme se verifica no gráfico 5.

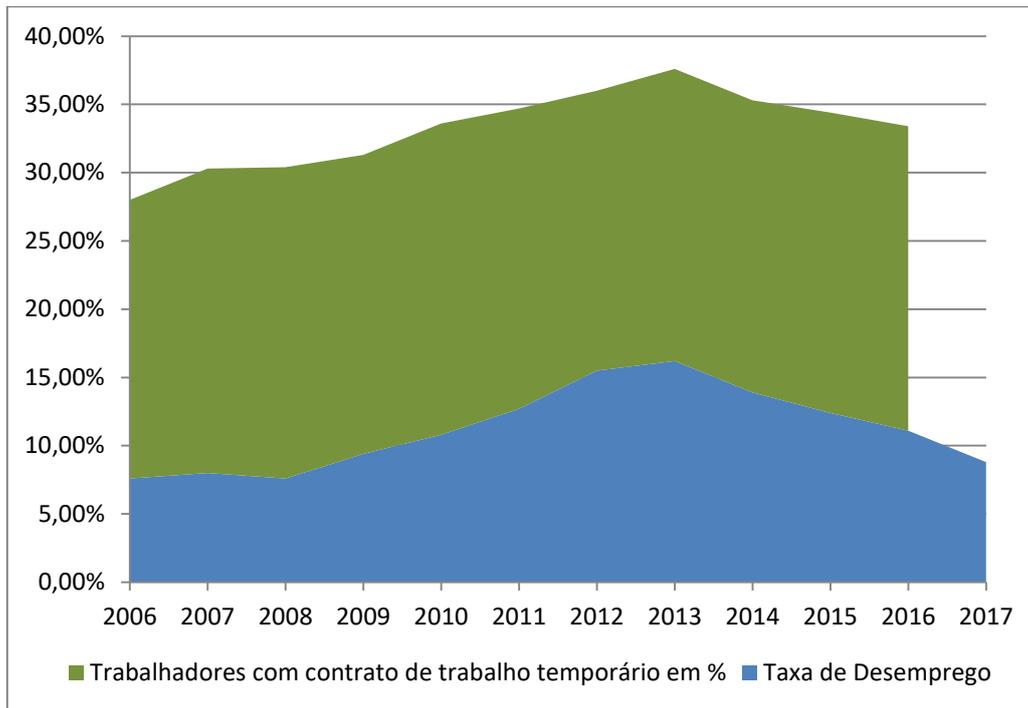
Gráfico 5 - Evolução da Taxa de Desemprego



Fonte: Dados obtidos através do INE.

Perante esta análise, existindo uma causalidade entre a taxa de desemprego e o aumento de número de contratos de trabalho, teríamos uma evolução no mesmo sentido, podemos considerar esta análise perante o gráfico 6.

Gráfico 6 - Taxa de desemprego e o número de contratos de trabalho temporário

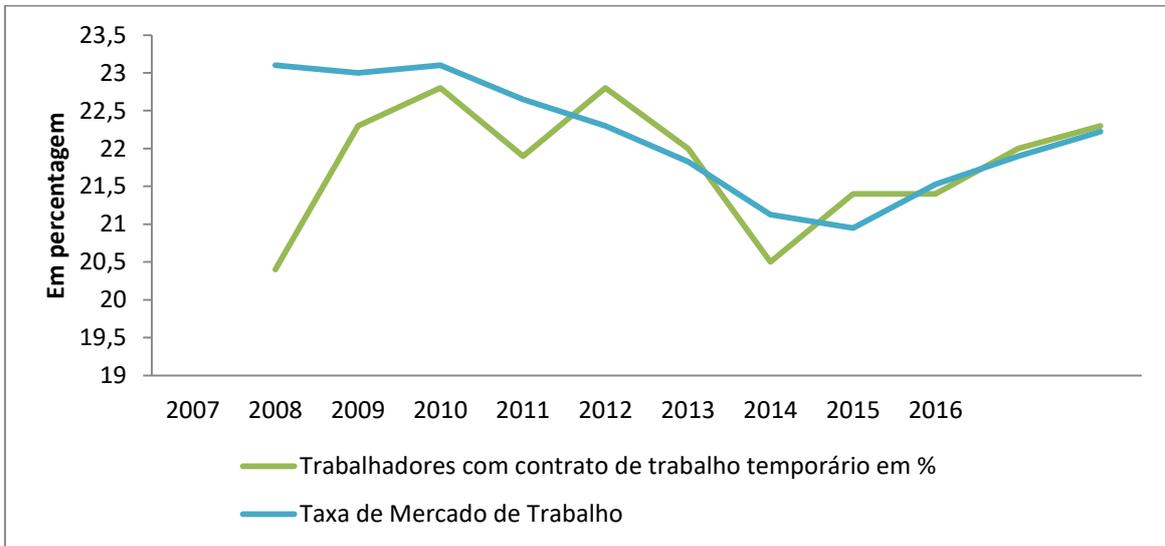


Fonte: Dados obtidos no INE e Fundação Francisco Manuel dos Santos

Podemos verificar que a taxa de desemprego e o número de trabalhadores com contrato de trabalho tendem a evoluir no mesmo sentido, contudo a taxa de desemprego tem oscilações em maior amplitude quando comparado com o número de trabalhadores. Tendo em conta a informação obtida nas entrevistas podemos afirmar que a dificuldade de encontrar candidatos pode estar associada à baixa taxa de desemprego da actualidade?

Tendo em conta, que não podemos dissociar o mercado de trabalho e o desemprego, enquanto variável explicativa reforçadora da relação que existe entre aquelas duas variáveis macroeconómicas, tal significa que, claramente, não se pode dissociar o crescimento económico (em Portugal) da evolução da taxa de mercado de trabalho. Se verificarmos esta variável com o número de contratos de trabalho, conforme se verifica no gráfico 7.

Gráfico 7 - Taxa de Mercado de Trabalho e Número de Contratos de Trabalho Temporário



Fonte: Dados obtidos no INE e Fundação Francisco Manuel dos Santos

Perante este gráfico podemos defender que o número de contratos de trabalho temporário tem a mesma tendência que a taxa de mercado de trabalho em Portugal. Neste sentido, se as políticas económicas actuarem, tanto quanto possível sobre estas variáveis teremos evoluções favoráveis nas taxas de desemprego conforme se tem verificado nos últimos meses.

Neste sentido, se Portugal alcançar bons resultados ao nível do desemprego, ou seja, uma taxa de desemprego baixa, esta induzirá um efeito positivo sobre a confiança da população e consequentemente aumentará a confiança das organizações aumentando as contratações e consequentemente a taxa de mercado.

Deste modo, a taxa de mercado tem evolução positiva que um nível de crescimento positivo, aumentando as possibilidades quer de trabalho temporário quer a longo prazo o aumento de trabalho permanente.

7. Conclusão

Durante o século XX, o regime de trabalho temporário ganhou uma enorme importância aumentando a quota das empresas de TT, mas os benefícios que as empresas podem adquirir através deste modelo é sem dúvida a possibilidade de conseguirem uma vantagem competitiva perante os seus concorrentes. Contudo, a admissão do trabalhador temporário na empresa só pode acontecer em situações específicas e enquadradas na legislação portuguesa.

O mercado de empresas de trabalho temporário tem vindo a aumentar a quota de mercado e aumentar o número de contratos realizados, conforme se verificou no capítulo seis, ou seja o mercado de trabalho alterou nos últimos anos para este tipo de contratação. Ao longo da exposição teórica foi abordado a temática do mercado de trabalho e trabalho temporário, a análise deste teve como pano de fundo a doutrina de ilustres autores, bem como jurisprudência relativa ao assunto sempre com base no estudo de caso apresentado.

As entrevistas realizadas, foram fundamentais para analisar a problemática segundo o contexto e percepção de profissionais do sector de trabalho temporário. De acordo com as respostas e a análise foi apresentado dados estatísticos e/ou documentais para fundamentar ou corroborar as afirmações dos técnicos, para compreender se as suas percepções vão de encontro aos dados estatísticos revelados.

A maior dificuldade ao longo do estudo foi a recolha de dados fornecidos pelas ETT's, os dados divulgados e estatísticos indicam sempre que a recolha de dados foi somente das empresas que forneceram os dados, pelo que o reporte de dados regulares por parte das empresas de trabalho temporário é bastante deficitário. Esta falta de informação ou de divulgação de dados por parte da ETT's pode induzir a necessidade das mesmas não pretendem fornecer a informação ao mercado concorrencial e de alguma forma perder clientes ou facturação.

Não obstante das dificuldades encontradas no tratamento de informação disponível, acreditamos que os dados analisados são suficientes e representativos para traçar a relação entre o mercado de trabalho e o trabalho temporário.

Em conclusão podemos aferir que a análise de dados e as entrevistas realizadas a técnicos de RH permitem verificar que existe uma relação directa entre as oscilações do mercado de trabalho e o trabalho temporário e, as oscilações têm impacto quer no recrutamento quer na evolução do trabalho temporário.

De acordo com o nosso estudo, o número de empresas de trabalho temporário é volátil mas ainda possui capacidade de crescimento, principalmente para funções mais técnicas ou com maior grau de complexidade e/ou responsabilidade contrariando a visão que este tipo de contratação é precário e assenta na contratação de indivíduos com baixa qualificação.

Como referido ao longo do trabalho, os empregos deixaram de ser seguros para a vida, o mercado de trabalho e/ou mesmo os trabalhadores estão a atravessar uma fase de transição, sendo este mais flexível e temporalmente reduzido. O conceito de estabilidade desaparecerá e o trabalho temporário poderá ser uma forte entrada no mercado de trabalho ou permitir aos colaboradores aumentarem a sua experiência profissional em várias áreas podendo no futuro alcançar um trabalho com maior remuneração ou com vantagem para o trabalhador.

As interpretações deste tipo de empregabilidade à muito que está associado a conceitos negativos como: precariedade, baixo rendimento e pouca segurança. Alguns autores atribuem o crescimento de algumas formas atípicas de trabalho, como o trabalho temporário, como um aumento de precariedade contudo, a palavra atípica não remete directamente para precário. Pois este tipo de emprego pode ser opção do trabalhador mesmo quando comparando com um emprego típico, naquele período da vida pode sere vantajoso para o trabalhador aceitar aquele contrato.

Para melhor compreender a população que possui contratos de trabalho temporário era interessante efectuar um estudo que analisasse os indivíduos que recorrem às ETT's ou que as mesmas contactam para verificar se os candidatos que se apresentam em maior percentagem são: desempregados, estudantes, pessoas com pouca experiência profissional ou académica, ou, simplesmente qualquer tipo de individuo pode ser contactado e consequentemente entrar no mercado do trabalho temporário.

Em conclusão verificamos que o mercado de trabalho está fortemente relacionado com a evolução do trabalho temporário, as condicionantes do mercado podem impulsionar ou diminuir a sua taxa de crescimento quer em número de empresas de trabalho temporário quer número de trabalhadores com contrato de trabalho temporário. Apesar de este tipo de contratação ter uma legislação apertada e condicionada para determinadas situações, as empresas recorrem a este tipo de contratação cada vez mais para suprir as necessidades que possuem mas também como forma de recrutamento. Uma vez que após o trabalhador exercer funções na organização

a empresa tem sempre a possibilidade convidar o trabalhador a entrar para os quadros da empresa directamente.

O emprego permanente está enraizado na sociedade portuguesa como o trabalho que lhe permite uma maior estabilidade e segurança, contrariamente ao trabalho temporário contudo podemos aferir que este tipo de contratação pode ser uma forma de atingir esse patamar, sendo o trabalho temporário o primeiro degrau.

Referências Bibliográficas

- Adecco (2017). Disponível em <http://www.adecco.pt/sobre-nos/>. Acesso realizado a 20 de Setembro de 2017.
- Afonso, N. (2005). *Investigação Naturalista em Educação*. Um guia prático e crítico. Porto: Asa.
- Almeida, A. J. (2007, Jan/Abril). *Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal*. Sísifo/Revista de Ciências da Educação, 2, 51-58.
- Alves, M. (2014). *Relatório de estágio para a obtenção de grau de licenciado em gestão de recursos humanos*. Escola Superior de tecnologia e Gestão- Instituto Politécnico da Guarda.
- Alves-Mazzotti, A. (2006). *Usos e abusos dos estudos de caso*. In ESPM, Cadernos de Pesquisa (pp. 637-651). Rio de Janeiro: ESPM.
- Amaral, J. (1996). *Política económica*. Editora Cosmos.
- APESPE. (2017). *A APESPE RH*. (A. P. Emprego, Produtor) disponível em: <http://apesperh.pt/> Acesso em 25 de Agosto de 2017.
- Assembleia da República (2016). *Código do trabalho H Edição universitária* (9.^a Edição ed.). Coimbra: Almedina.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bickman, L. & Rog, D. (2009). *Designing a Qualitative Study*. In J. A. Maxwell, The Handbook of Applied Social Research Methods (pp. 214-253). London: Sage.
- Boyer, R. (1987). *La flexibilité du travail en Europe*. Paris, France (ed.). La Découverte.
- Booth A., Francesconi M. & Frank J. (2002). *Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?*. Economic Journal, 112, 480, 189-213.
- Bronstein, A. (1991). *Temporary work in Western Europe: Threat on complemente to permanent employment*. International Labour Review, vol.130, n.º3.
- Budhwar, P. & Sparrow, P. (2002). *An integrative framework for understanding crossnational human resource management practices*. Human Resource Management Review, 12, 377-403.
- Burgess, J. & Connell, J. (2006), *Temporary work and human resources management: issues, challenges and responses*, Personnel Review, n. 35, 2, pp. 129-140.

Caleiro, A. (2007). *Crescimento económico e desemprego em Portugal- Uma explicação adicional para a sua relação*. Universidade de Évora Departamento de Economia : documento de trabalho n.º 2007/05.

Carmo, H., & Ferreira, M. (1998). *Metodologia da Investigação - Guia para Auto-aprendizagem*. Lisboa: Universidade Aberta.

Carrel, M., Elbert, N., & Hatfield, R. (1995). *Human resource management: global strategies for managing a diverse workforce*. Prentice Hall.

Carvalho, A. (2017). *Flexibilidade Laboral e trabalho temporário*. *Jornal de Negócios*, 1 de Março de 2017. http://www.jornaldenegocios.pt/opiniao/columnistas/detalhe/flexibilidade-laboral-e-trabalho-temporario?ref=Opini%E3o_outros

Castells, M. A. (1999). *Sociedade em Rede*. Vol. I de A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura.

Chambel, M. (2011). *Novos Desafios para a GRH: O Caso dos Trabalhadores Temporários*. Lisboa: Editora RH, Lda.

Chambel, M. & Curral, L. (2008). *Psicologia Organizacional: da estrutura à cultura*. Lisboa: Livros Horizonte.

Crespo, M. (2011). *Níveis de satisfação com aspectos do trabalho e percursos profissionais de trabalhadores na Agência Amoreiras*. Tese de Mestrado, Instituto Superior de Economia e Gestão.

Creswell, J. (2009). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. California: Sage.

Conner, J., & Ulrich, D. (1996). *Human resource roles: Creating value, not rhetoric*. *People and Strategy*, 19(3), 38.

Cunha, M.; Rego, A. & Lopes, M. (2013). *Comportamento Organizacional Positivo*. *Análise Psicológica*, 4, 313-328.

Del Boca, A. & Rota, P. (1998). *How Much Does Hiring and Firing Cost? Survey Evidence from a Sample of Italian Firms*. *Review of Labour Economics and Industrial Relations*.12 (3):427-449.

Dexter, L. (1970). *Elite and specialized interviewing*. Evanston, IL: Northwestern University Press.

Djaló, A. (2017). *Adaptabilidade e Repertório Comportamental de Activos Desempregados em Formação Profissional*. Tese de Doutoramento, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

Doeringer, P. & Piore, M. (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington, Heath Lexington Books.

Dornelas, A. et al (2010). *Emprego, contratação colectiva de trabalho e protecção da mobilidade profissional em Portugal*.

Duarte, A. (2009). *Satisfação no trabalho temporário: implicações das motivações para aceitar o contrato de trabalho*. Tese de Mestrado, ISCTE Business School.

Egor (2017). Disponível em <http://egor.pt/pt/quem-somos/visao-missao-valores.html> acesso em 22 de Setembro de 2017.

Feldman, D., Doeringhaus, H., & Tunley, W. (1994). *Managing temporary workers: a permanent HRM challenge*. *Organizational Dynamics*, 23, 49-64.

Ferreira, I., & Santos, M. (2013). *Análise da utilização de trabalho temporário em empresas portuguesas: riscos e alternativas*. *International Journal on working conditions*, No5, pp. 18-38.

Fortin, M. (2009). *As abordagens quantitativa e qualitativa*. In M.-F. Fortin, *Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação* (pp. 26-43). Loures: Lusociência.

Freyens, B. & Oslington, P. (2007). *Dismissal Costs and Their Impact on Employment: Evidence from Australian Small and Medium Enterprises*. *The Economic Record*, VOL. 83, n.º 260, March, 2007, 1–15.

Godoy, A. (1995). *Pesquisa Qualitativa: Tipos Fundamentais*. *Revista de Administração de Empresas*, Vol. 35 nº 3, 20-29.

Golden, L., & Appelbaum, E. (1992). *What was driving the 1982–88 boom in temporary employment?*. *American journal of economics and sociology*, 51(4), 473-493.

Guest, D. (2004). *The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract*. *Applied psychology*, 53(4), 541-555.

Gorz, A. (2001). *A Crítica da divisão do trabalho*. São Paulo: Martins Fontes.

Holmlund, B. & Storrie, D. (2002). *Temporary Work in Turbulent times: The Swedish experience*. *The Economic Journal*, 112 (June), F245–F269.

Ichino, A.; Mealli, F. & Nannicini, T. (2004). *Temporary work agencies in Italy: a springboard toward permanent employment?*

IEFP. <https://www.iefp.pt/empresas-trabalho-temporario>, consultado a 27 de Junho de 2017.

Informa D & B. https://www.informadb.pt/idbweb/estudosdbk/pt/2017/jan_trabalho-temporario.pdf, consultado a 5 de Outubro de 2017.

Innocenti, L., Pilati, M. & Peluso, A. (2001). *Trust as a moderator in the relationship between HRM practices and employee attitudes*. *Human Resource Journal*, 21 (3), 303-317.

Jesus, E. (2004). *Formas flexíveis do emprego: o trabalho temporário na região de Setúbal*, *Sociedade e Trabalho, MTS*, nº 22, pp.79-95.

Krausz, M. (2000). *Effects of short-and long-term preference for temporary work upon psychological outcomes*. International Journal of Manpower, 21(8), 635-647.

Krausz, M., Brandwein, T., & Fox, S. (1995). *Work attitudes and emotional responses of permanent, voluntary, and involuntary temporary help employees: an exploratory study*. Applied Psychology, 44(3), 217-232.

Kovács, I. (2004). *Emprego Flexível em Portugal*. Sociologias, Porto Alegre, ano 6, nº 12, jul/dez 2004, p. 32-67

Liden, R., Wayne, S., Kraimer, M., & Sparrowe, R. (2003). *The dual commitments of contingent workers: An examination of contingents' commitment to the agency and the organization*. Journal of Organizational Behavior, 24(5), 609-625.

Lopes, H. (2008, Out. Nov. Dez.). *Flexibilidade e adaptabilidade*. Dirigir, 3-5.

Loureiro, R. (2006). *Enfrentar o desemprego: um estudo empírico e estratégias de aconselhamento*. Estudos nº36. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Manpower (2017). Disponível em <http://www.manpowergroup.pt/pt/home>. Acesso em 22 de Setembro de 2017.

Manteu, C. & Serra, S. (2017). *Medidas de Incerteza e o seu impacto na Economia Portuguesa*. Banco de Portugal, 15 de Outubro de 2017. https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/ree201706_p.pdf

McQuaid, Ronald W. & Lindsay, Colin (2005). *The concept of employability*. Urban Studies, 42, 2, pp. 197-219.

Miguel, F. (2010). *A entrevista como instrumento para investigação em pesquisas qualitativas no campo da linguística aplicada*. Revista Odisseia - PPGEL/UFRN, Nº 5. Jan-jun., 1-11.

Mira, M., & Ramos, A. (2013). *Modelos explicativos e paradigmas, investigação e intervenção em Turismo*. EXEDRA, Revista Científica, 8, 36-55.

Mondada, L. (1997). *A entrevista como acontecimento interacional: abordagem linguística e conversacional*. Revista RUA, nº 3, 59-86.

Monteiro, L. M. & Almeida, J. (2007). *Trabalho temporário-novo regime, velhos problemas*. Diário Económico, 27 de Julho de 2007. <http://www.mlgs.pt/xms/files/Publicacoes/Artigos/523.pdf>

Mozzato, A. & Grzybovski, D. (2011). *Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios*. Curitiba: RAC.

Muñoz, F. (2002). *La estrategia de subcontratación*. Madrid: Financial Times/Prentice Hall.

Oliveira, L. (1998), *Inserção Profissional: o caso da reestruturação dos lanifícios da Covilhã*, Lisboa, Edição Cosmos.

- Oliveira, E. (2009). *Empenhamento Organizacional nos Trabalhadores Temporários*. Braga: Universidade do Minho.
- Oliveira, M. (2013). *Perfis de competências: o que as empresas procuram nos trabalhadores temporários*. Tese de Mestrado, Escola Superior de Ciências Empresariais.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People*. Boston, MA: Harvard Business School.
- Pina e Cunha, M., Rego, A., Campos e Cunha, R., Cabral Cardoso, C., Marques, C., & Gomes, J. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (2ª Edição ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Quivy, R., & Van Campenhoudt, L. (2008). *Manual de investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Randstad (2017). Disponível em <https://www.randstad.pt/>. Acedi em 22 de Setembro de 2017.
- Raupp, F. & Beuren, I. (2006). *Metodologia da pesquisa aplicável às Ciências Sociais*. São Paulo: Editora Atlas.
- Rebelo, G. (2006). *Flexibilidade e Diversidade Laboral em Portugal*. Lisboa: Dinâmia centro de estudos sobre a mudança socioeconómica.
- Rodrigues, M. (1996), *O Sistema de Emprego em Portugal*, Lisboa, D. Quixote, 3.^a edição.
- Rousseau, D. & Wade-Benzoni, K. (1994). *Linking strategy and human resource practices: How employee and customer contracts are created*. Human Resource Management, 33(3), 463-489.
- Saint-Germes, E. (2004). *L'employabilité, une nouvelle dimension de la GRH?* Consultado em Agosto de 2017 em: <https://www.agrh.fr/assets/actes/2004saint-germes084.pdf>
- Schalk, R., Coyle-Shapiro, J., Shore, L., Taylor, M., & Tetrick, L. (2004). *Changes in the employment relation across time*. The employment relationship. Examining psychological and contextual perspectives, 284-311.
- Schlosser, F., Templer, A., & Ghanam, D. (2006). *How human resource outsourcing affects organizational learning in the knowledge Economy*. Journal of Labor Research (27), 291-303.
- Stake, R. (2011). *Pesquisa Qualitativa - Estudando Como as Coisas Funcionam*. Porto Alegre: Penso.
- Tyson, S. (1995). *Human resource strategy: Towards a general theory of human resource management*. Financial Times Management.

Tristany, F. (1996). *Desemprego de média e longa duração dos jovens: Um estudo de caso. Barreiro, Cascais e Torres Vedras*. Instituto do Emprego e Formação Profissional. Estudos, 24, 21-66.

Vaz, I. (2008). *As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho*. IV Congresso Português de Sociologia.

Yin, R. (1994). *Case Study Research: Design and Methods*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Apêndice 1

Guião de Entrevista

Entrevista:

A entrevista, para cujo preenchimento pedimos a sua colaboração, integra-se numa investigação que visa a elaboração da tese de Mestrado de Economia da Empresa e da Concorrência.

Este estudo pretende aprofundar (analisar/estudar) o sector das Empresas de Trabalho Temporário.

Todos os dados solicitados serão (utilizados) apenas para propósitos de investigação, garantindo o anonimato e (a) confidencialidade.

Pedimos-lhe também que responda a todas as questões (espontaneamente) de acordo com aquilo que faz, sente ou pensa, pois não existem respostas correctas ou incorrectas, nem boas ou más respostas. O que nos interessa é somente conhecer a sua opinião.

Obrigado pela sua colaboração, pois é fundamental para a nossa investigação.

Tânia Filipa de Almeida Lopes

Dados Demográficos:

Sexo:

- Feminino
- Masculino

Idade:

- 20 a 25
- 25 a 30
- 30 a 35
- 35 a 40
- 40 a 45
- > a 45

Qual a empresa de Trabalho Temporário em que trabalha?

- Adecco
- Manpower

- Randstad
- Kelly
- Eurofirmes
- Egor

Há quantos anos trabalha no sector de recrutamento?

- < a 1 ano
- 1 a 2 anos
- 2 a 5 anos
- > a 5 anos

1. Tendo em conta o seu conhecimento, existe um perfil do trabalhador temporário?
2. Quais as empresas que recorrem mais a este tipo de contratação? Empresas de grande dimensão ou PME?
3. Quais as vantagens e desvantagens que considera neste tipo de recrutamento? Quer para o candidato, quer para a empresa.
4. Qual o meio que utiliza com maior frequência para recrutar candidatos (Candidatura através do site da empresa, de sites de emprego, linkedin, recomendação de trabalhadores, etc.)?
5. O que é mais valorizado no recrutamento o conhecimento do candidato ou a sua disponibilidade?Quais as áreas onde existe maior intervenção das ETT (Empresas de Trabalho Temporário)?
6. Com a crise económica que Portugal atravessou sentiu alguma alteração no mercado laboral? E no recrutamento?
7. O que mais valoriza no seu trabalho?

Apêndice 2

Entrevista 1

Sexo: Feminino

Idade: 30 a 35

Qual a empresa de Trabalho Temporário em que trabalha? Egor

Função? Técnica de Recursos Humanos

Há quantos anos trabalha no sector de recrutamento? > a 5 anos

Tendo em conta o seu conhecimento, existe um perfil do trabalhador temporário?

R: Na minha opinião, não existe um perfil de trabalhador temporário, qualquer pessoa pode ser candidato.

Quais as empresas que recorrem mais a este tipo de contratação? Empresas de grande dimensão ou PME?

R: É indiferente, qualquer empresa pode recorrer ao trabalho temporário. Contudo, as empresas de maior dimensão pretendem mais colaboradores, lá está, porque são de maior dimensão e tem uma maior necessidade de colaboradores.

Quais as vantagens e desvantagens que considera neste tipo de recrutamento? Quer para o candidato, quer para a empresa.

R: Sem dúvida a maior vantagem é a oportunidade de integração para o candidato. Para a empresa a maior vantagem é colmatar picos de actividade com trabalho temporário e desta forma possui a possibilidade de avaliar as competências num espaço de tempo maior e posteriormente avaliar se pretende ou não integrar nos quadros.

Qual o meio que utiliza com maior frequência para recrutar candidatos (Candidatura através do site da empresa, de sites de emprego, linkedin, recomendação de trabalhadores, etc.)?

R: Atualmente utilizo o linkedin ou o site da empresa mas, quando existe um mercado de trabalho mais escasso temos que ser criativos.

O que é mais valorizado no recrutamento o conhecimento do candidato ou a sua disponibilidade?

R: Ambos. O que se pretende é aliar o conhecimento do candidato à posição específica que a empresa necessita. Mas, em trabalho temporário é tudo para ontem pelo que a disponibilidade do candidato é muito importante. Se estiver a trabalhar pode ser eliminado do processo de recrutamento pois a empresa não tem tempo para esperar por ele.

Quais as áreas onde existe maior intervenção das ETT (Empresas de Trabalho Temporário)?

R: Todas... mas principalmente área que os colaboradores tenham uma grande rotatividade.

Com a crise económica que Portugal atravessou sentiu alguma alteração no mercado laboral? E no recrutamento?

R: Sim, aumentou o número de pedidos de recrutamento.

O que mais valoriza no seu trabalho?

R: Sentir paixão por o que se faz! Trabalhar com pessoas e ter a possibilidade de aprender e evoluir. E sem dúvida conseguir ter equilíbrio na vida profissional e pessoal.

Entrevista 2

Sexo: Feminino

Idade: 30 a 35

Qual a empresa de Trabalho Temporário em que trabalha? Randstad

Função? Consultora de Recursos Humanos

Há quantos anos trabalha no sector de recrutamento? > a 2 anos

Tendo em conta o seu conhecimento, existe um perfil do trabalhador temporário?

R: Não existe um perfil específico, uma vez que são recrutados para todos os tipos de funções (intermédias e mais simples).

Quais as empresas que recorrem mais a este tipo de contratação? Empresas de grande dimensão ou PME?

R: Principalmente as de maior dimensão mas, tendo em conta a diminuição de colaboradoras nas empresas (devido à crise) um dos departamentos mais afectado foi/é o dos recursos humanos. Pelo que para efectuarem o recrutamento para as necessidades que surgem solicitam ajuda a empresas de recrutamento, especialmente de trabalho temporário.

Quais as vantagens e desvantagens que considera neste tipo de recrutamento? Quer para o candidato, quer para a empresa.

R: Para a empresa, quando solicitam o recrutamento têm bastante urgência pelo que pretendem um recrutamento rápido e eficiente. As margens aplicadas normalmente estão esmagadas pelo que o custo de utilizar uma empresa de recrutamento ou mobilizar um colaborador interno para o fazer não compensa. em relação ao candidato, normalmente está registado pois está numa situação de desemprego pelo que o facto de ser contactado para uma função que já possui experiência é uma mais valia pois volta ao mercado de trabalho podendo ter a possibilidade de ser inserido permanentemente.

Qual o meio que utiliza com maior frequência para recrutar candidatos (Candidatura através do site da empresa, de sites de emprego, linkedin, recomendação de trabalhadores, etc.)?

R: Essencialmente a base de dados da empresa.

O que é mais valorizado no recrutamento o conhecimento do candidato ou a sua disponibilidade?

R: Ambas, normalmente procura-se o candidato pela sua experiência mas devido à necessidade de fechar o recrutamento rapidamente se estiver disponível é uma mais valia.

Quais as áreas onde existe maior intervenção das ETT (Empresas de Trabalho Temporário)?

R: Todas, com especial nas áreas de contact center, logística e secretariado.

Com a crise económica que Portugal atravessou sentiu alguma alteração no mercado laboral? E no recrutamento?

R: Sim, sem dúvida com a crise existiu muitos desempregados por isso era fácil encontrar candidatos disponíveis para a função com as condições oferecidas pela empresa. Atualmente o mercado está a mudar e, existe uma maior de escassez de candidatos e os valores salariais estão a aumentar.

O que mais valoriza no seu trabalho?

R: O contacto quer com os candidatos quer com as empresas clientes e, perceber que posso mudar algo na vida dos outros para melhor.

Entrevista 3

Sexo: Feminino

Idade: 25 a 30

Qual a empresa de Trabalho Temporário em que trabalha? Manpower

Função? Técnica de Recursos Humanos

Há quantos anos trabalha no sector de recrutamento? 1 a 2 anos

Tendo em conta o seu conhecimento, existe um perfil do trabalhador temporário?

R: Não, de todo.

Quais as empresas que recorrem mais a este tipo de contratação? Empresas de grande dimensão ou PME?

R: Principalmente as de grande dimensão.

Quais as vantagens e desvantagens que considera neste tipo de recrutamento?

Quer para o candidato, quer para a empresa.

R: As vantagens para empresa: passam por obter recursos humanos aptos que promovam os objectivos da organização sem que exista um vínculo contratual bem como todas as responsabilidades que advém dessa situação.

Desvantagem: por vezes o reduzido compromisso do colaborador por ser uma situação temporária e maior tendência para abandonar a função se encontrar uma situação de continuidade, o que por vezes leva a diversos recrutamentos para a mesma função.

Vantagens para o colaborador, passam por conseguir por vezes de forma mais rápida passarem de uma situação inactiva para uma activa.

Desvantagens: muitas vezes o facto da situação em si ser temporária e terem o conhecimento à partida que não ficar colocados na empresa (pela inexistência de vagas por exemplo) o que pode provocar desmotivação. Também tem influencia muitas vezes os candidatos aceitarem funções q consideram menos prestigiantes face ao currículo que apresentam, apenas para voltarem ao activo e muitas vezes acabam por desistir ou transitar rapidamente para uma situação que para si é mais vantajosa quando são confrontados com essa oportunidade.

Qual o meio que utiliza com maior frequência para recrutar candidatos (Candidatura através do site da empresa, de sites de emprego, linkedin, recomendação de trabalhadores, etc.)?

R: Candidaturas através do site da empresa, sites de emprego.

O que é mais valorizado no recrutamento o conhecimento do candidato ou a sua disponibilidade?

R: Depende do tipo de recrutamento em causa. Para muitos a disponibilidade é o mais importante, nomeadamente aqueles que a experiência ou o know how do candidato não é um requisito preferencial.

Quais as áreas onde existe maior intervenção das ETT (Empresas de Trabalho Temporário)?

R: Todas.

Com a crise económica que Portugal atravessou sentiu alguma alteração no mercado laboral? E no recrutamento?

R: Considero que desde Junho de 2017, aumentaram as ofertas e o foi visível na área do recrutamento as repercussões: candidatos menos disponíveis e maior taxa de abandono (quando tem a possibilidade de transitar para outra situação que seja mais vantajosa para si).

O que mais valoriza no seu trabalho?

R: O trabalho de equipa que muitas vezes é essencial para existirem bons resultados. - A capacidade de comunicação e o desafio de estar em contacto com pessoas de perfis distintos e ambições diversas e tentar encontrar o melhor local para as mesmas desenvolverem o seu potencial.

Entrevista 4

Sexo: Masculino

Idade: 20 a 25

Qual a empresa de Trabalho Temporário em que trabalha? Adecco

Função? Técnico de Recursos Humanos

Há quantos anos trabalha no sector de recrutamento? > a 1 anos

Tendo em conta o seu conhecimento, existe um perfil do trabalhador temporário?

R: Sim

Quais as empresas que recorrem mais a este tipo de contratação? Empresas de grande dimensão ou PME?

R: Pelo que observo, acabam por ser empresas de grande dimensão que recorrem a trabalho temporário. Uma das variadas razões que leva a este tipo de recurso passa pela sazonalidade que as empresas enfrentam.

Quais as vantagens e desvantagens que considera neste tipo de recrutamento?

Quer para o candidato, quer para a empresa.

R: Desvantagens: para o candidato, o facto de na maior parte das vezes serem realmente projectos com um dia de início e um dia de fim acaba por ser desmotivante ou até pouco gratificante abraçar este tipo de projectos. O acto de ainda termos uma atitude muito vincada no que concerne tomar riscos em Portugal, especialmente nas camadas mais velhas acaba por dificultar a aceitação destes projectos. Vantagens para o candidato: se procuram algo realmente temporário, em que o nível de compromisso para com a organização não os impeça de procurar posteriormente algo melhor esta acaba por ser uma solução viável. Desvantagens para a empresa: devido à insegurança que os candidatos possam sentir face a este tipo de contratação, deparam-se com um nível de turn-over e faltas de comparência bastante mais significativos. Vantagens: o facto de não terem de lidar de forma directa com toda a burocracia e parte legal no que concerne a contratação dos candidatos, bem como a sua posterior gestão.

Qual o meio que utiliza com maior frequência para recrutar candidatos (Candidatura através do site da empresa, de sites de emprego, linkedin, recomendação de trabalhadores, etc.)?

R: Em trabalho temporário, claramente as candidaturas através do site da empresa uma vez que para estes projectos o nosso target é claramente população activa e não passiva, ou seja, para este tipo de projectos, normalmente, procuramos candidatos que estejam efectivamente à procura de um novo desafio.

O que é mais valorizado no recrutamento o conhecimento do candidato ou a sua disponibilidade?

R:A disponibilidade.

Quais as áreas onde existe maior intervenção das ETT (Empresas de Trabalho Temporário)?

R: As áreas onde as Empresas de Trabalho Temporário mais actuam acabam por ser áreas de grande volume, em que o nível de especialização dos candidatos acaba por ser inferior como call-center, fábricas/produção, promoção/retalho.

Com a crise económica que Portugal atravessou sentiu alguma alteração no mercado laboral? E no recrutamento?

R: Acredito que agora, em finais de 2017, estamos a lidar com uma realidade pós-crise, em que o número de desempregados tem vindo a diminuir significativamente, o que acaba por mudar um bocado não só o mercado, que está cada vez mais activo, mas também a nível do recrutamento porque nos dificulta encontrar esta pool de candidatos activos no mercado que queiram abraçar este tipo de projectos.

O que mais valoriza no seu trabalho?

R: Multiplicidade de tarefas que o meu trabalho me permite ter contacto no dia-a-dia.

Anexo A

Empresas de Trabalho Temporário licenciadas em Portugal

| NIPC | Denominação |
|-------------|---|
| 514051612 | 2 RESOURCE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 513213716 | 2LMM - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 513784730 | 365 DIAS TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 508587689 | A - VISION PEOPLE EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO UNIPessoal |
| 507547969 | A SOLUÇÃO - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 502530537 | A TEMPORARIA - EMPRESA TRABALHO TEMPORARIO, LDA |
| 508724872 | A7 TT - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, LDA |
| 507146336 | ACCELERATED CONTACT CONSULTING EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARI |
| 503447994 | ACEDE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO S A |
| 504566539 | ACMR-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO E FORMAÇÃO, UNIP, LDA |
| 514363843 | ADAPTEL PORTUGAL - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 502310685 | ADECCO RECURSOS HUMANOS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO LDA |
| 504139304 | ALGARTEMPO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, LDA |
| 510093752 | ALTA DEFINIÇÃO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIP., LDA |
| 506204502 | AMARO PIRES - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LD ^a |
| 513051830 | AMPARO - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal LDA |
| 980527007 | AOKI PORTUGAL TRABALHO TEMPORÁRIO - SOLUCIONES INTEGRALES D |
| 513337679 | ARTECEDE - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 505466821 | ARTIC - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 509418082 | ARY SERVIÇOS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA |
| 513266321 | ATLANTICLION EMPLOYMENT SUPPLY - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 513543333 | ATLANTIK OPPORTUNITY- TRABALHO TEMPORÁRIO , UNIPessoal, LDA |
| 510953484 | BEIRA LABOR - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A. |
| 509332099 | BREVIS - TRABALHO TEMPORÁRIO |
| 513995951 | BROWNLETTER - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 505535351 | C.N.O. - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA |
| 508339286 | CANTIMETAL - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LD ^a |
| 510281206 | CATCHRESULTS EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 502453915 | CEDI EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, LDA |
| 513978739 | CÉLEBREMPEÑO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 510402909 | CMGD, TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |

O mercado de trabalho e o trabalho temporário: um estudo de caso

| | |
|-----------|--|
| 506072088 | COMPLEMENTUS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO S.A. |
| 513777784 | CRIT - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO - SOC. UNIPessoal, LDA |
| 509279619 | CROSS STAFF - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A. |
| 514175338 | D'ACCORD R&S - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 513052143 | DEDICATIO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal LDA |
| 510328350 | DIVAPARALELO-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal,LDA |
| 502166860 | EGOR - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 501959335 | EMPRECEDE CEDENCIAS PESSOAL E TT. LDA. |
| 509696783 | EPALMO EUROPA II - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO E FORMAÇÃO |
| 504586777 | ESEGUR - EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 506738655 | ESTÁ NA HORA - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA. |
| 513976604 | ESTIMATIVA TALENTOSA - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 506240754 | ETOILETEMP EMP TRABALHO TEMPORARIO LDA |
| 514012595 | EURO SELECT - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 510661408 | EUROFIRMS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA |
| 508689686 | EUROHUMAN - SOCIEDADE DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A. |
| 502710578 | EUROPISOL - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A. |
| 506547990 | EUVEO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO LDA |
| 513884335 | EXCUSE2SMILE EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO LDA |
| 506566528 | EXPERWORKS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 510852343 | FACETAFAVORITA TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 509608132 | FACTOR POSITIVO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 513161872 | FELGUIWORK - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 513319867 | FILLWORK - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA. |
| 504341766 | FLEXIJOB EMP TRABALHO TEMPORARIO LD |
| 510077790 | FLEXIPAUSA TRABALHO TEMPORARIO, LDA. |
| 503904937 | FLEXIPLAN - RECURSOS HUMANOS E ETT, SA |
| 504770942 | FLEXITEMP - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 509923739 | FONTANSILS - TRABALHO TEMPORÁRIO LDA |
| 510810390 | FOREMOST - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 502634715 | FORINSER - TRABALHO TEMPORÁRIO, FORM. E GESTÃO DE RH, LDA. |
| 506154777 | FORUM SELECÇÃO - CONS. R.H. EMP. TRABALHO TEMPORÁRIA, LDA. |
| 513471936 | FOUR A EUROPE - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 502732199 | GAIACEDE-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 503258148 | GALILEU TEMPORÁRIO - EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 501962042 | GENESE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, SA. |
| 502376171 | GESERFOR GESTAO RECURSOS HUMANOS E EMPRESA DE TRABALHO TEMPO |
| 510141900 | GESTIFIX II - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIP., LDA. |

O mercado de trabalho e o trabalho temporário: um estudo de caso

| | |
|-----------|--|
| 513407529 | GIGP - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO E RECURSOS HUMANOS, LD |
| 507212860 | GLOBALTEMP - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, LDA |
| 514194898 | GNGRH - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA |
| 508050413 | GO WORK, EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 513715908 | GRAB JOB - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 508802911 | GRANDALVO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO |
| 510132570 | GREATJOB - TRABALHO TEMPORARIO LDA |
| 504226657 | GRHUA - ETT E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DE AVEIRO LDA |
| 514149442 | GUIDE STAR - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 508587425 | HANDLE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, LDA. |
| 504972952 | HAYSP-RECRUTAMENTO, SELECÇÃO E EMPRESA TRAB.TEMPOR,UNIP LDA |
| 509597688 | HORA D'IMPACTO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIP., LDA. |
| 500132666 | HOSPEDEIRAS DE PORTUGAL - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LD |
| 513562788 | HUMAN VALUE EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 513401881 | HUMANPLANETH2H - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 504042491 | IDDEAL - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A. |
| 513502700 | IMAN TEMPORING - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO UNIPessoal L |
| 510040977 | IMGP-ENGINEERING TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA |
| 513943293 | INDYARD, TRABALHOTEMPORÁRIO, LDA. |
| 514121300 | INSEEK - RECURSOS HUMANOS E TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 503988677 | INTELAC TEMPORÁRIA - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 513558217 | INTERLIGNE - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA. |
| 503171328 | ITALSINES - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 514347899 | JCA - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 508126711 | JOB ALLIANCE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, LDA |
| 510624421 | JOB IMPULSE - TRABALHO TEMPORARIO UNIPessoal LDA |
| 513316582 | JOSÉ M G COSTA - EMPRESA DE TRABALHO TEMPOÁRIO, LDA |
| 513536353 | JR - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 504909185 | KELLY SERVICES - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO UNIPessoal L |
| 506921395 | LABORMAIS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 507079272 | LABORSET - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 508847168 | LAÇAROTECATER - TRABALHO TEMPORÁRIO UNIPessoal, LDA. |
| 514113472 | LAMIINTERIM II - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A. |
| 506572110 | LEADER EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO LDA |
| 505045257 | LITORALCED - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO UNIPessoal,LD ^a |
| 506809862 | LOCAUS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 510611559 | LSRTT - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA |
| 513414622 | LTG INTERIM TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 507525930 | LUSO BASTO SERVIÇOS-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, LDA |

O mercado de trabalho e o trabalho temporário: um estudo de caso

| | |
|-----------|--|
| 513560416 | LUSOJOB - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO UNIPessoal LDA |
| 504558790 | LUSOTEMP - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO S.A. |
| 508301904 | MAGNIOFERTA-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 506604160 | MALIK EMP TRABALHO TEMPORARIO UNIPessoal LDA |
| 502363363 | MANI-JOBS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA |
| 500492310 | MANPOWER PORTUGAL - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO S A |
| 508737761 | MAXIFAR PROMOÇÃO DA SAÚDE E TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 513633880 | MÉRIT INTERIM - TRABALHO TEMPORARIO, S.A. |
| 505099438 | MICHAEL PAGE INTERNATIONAL PORTUGAL - EMPRESA DE TRABALHO TE |
| 510348173 | MILÉNIUM21 RECURSOS HUMANOS, EMP.TRAB.TEMP., LDA. |
| 510008976 | MOICEDE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA. |
| 502481447 | MONTALVERCA - EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 509075029 | MTIL - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO S.A. |
| 507464222 | MULTICICLO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 510414966 | MULTINTERIM - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 503739669 | MULTIPessoal TRABALHO TEMPORARIO SA |
| 503378666 | MULTITEMPO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO LDA |
| 514004185 | MULTITRAB - TRABALHO TEMPORARIO LDA |
| 513671030 | NA TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 510747841 | NICEJOB - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 510916058 | NÓMADACONQUISTA - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 510631479 | NORINTERIM - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 514022205 | NOVA ERTEK - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 509613578 | NUNES GAITEIRO - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 510805566 | OC - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 510681050 | ORDEM CERTA - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 513244840 | OTJ EMPRESA TRABALHO TEMPORARIO LDA |
| 505240963 | OUTPLEX-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 513281274 | PAPEFI, TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 514143312 | PARALELO ARRUMADO - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA. |
| 514143509 | PEACEFULL PLANET - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 513994688 | PERSONAL 7 - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA. |
| 502859083 | PESSOAL FORM - EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO E FORMAÇÃO, LDA |
| 502737344 | PLACE T.TEAM - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 508438551 | PONTES HUMANAS- EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO,SA |
| 514211032 | PREPARAMELHOR - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA. |
| 508678161 | PRIMEIRA PARTE - TRABALHO TEMPORÁRIO LDA |
| 510776493 | PROFITPEOPLE - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 513531270 | PROGRESSPYRAMID - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIP., LDA. |
| 510304443 | PRONTENTUSIASMO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA |

O mercado de trabalho e o trabalho temporário: um estudo de caso

| | |
|-----------|---|
| 502343311 | PROTOKOL-EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 504617010 | PSICOTEMPOS EMP TRAB TEMP LDA |
| 509874860 | PSTEP - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA. |
| 514054832 | PYRAMID WIZARD TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 513664998 | RADIANT JOB - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 503299006 | RANDSTAD RECURSOS HUMANOS, EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S |
| 513200355 | RAULLEN IT - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 514341041 | RCC PORTUGAL - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 509870481 | REFLEXOS IMEDIATOS - EMPRESA DE TRABALHO TEMP UNIPessoal,LDA |
| 510367070 | RÉGIE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 501651446 | REGIVIR-EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO E FORMAÇÃO PESSOAL, LD ^a |
| 508461774 | REHUS - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 504312880 | REMO II - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA |
| 514050977 | RODOSERV TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA. |
| 508634865 | SADOSTAR - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPessoal, LDA. |
| 514303646 | SAFIRA JOB, UNIPessoal, LDA |
| 513850724 | SANTA CRUZ TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 513667482 | SELECÇÃO SELECTIVA - EMPRESA DE TRAB. TEMPORARIO, UNIP., LDA |
| 508588251 | SERLIMA TARGET, EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 501530240 | SERVICED E EMP DE TRABALHO TEMPORARIO LDA |
| 514109785 | SIAM RECRUITMENT - TRABALHO TEMPORARIO, LDA |
| 508716705 | SIDEPLENTY - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 510728618 | SLICEPROFILE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO LDA |
| 507485882 | SLOT - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 502427590 | SOCED E EMP TRABALHO TEMPORARIO LDA |
| 502313315 | SOLDOMETAL - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, LDA |
| 503072010 | SOLUÇÕES PARA TODOS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO S.A. |
| 507414314 | SONHO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 503100811 | SORRISO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A. |
| 514362294 | SORRISO VERDE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 502981172 | SPT EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO SA |
| 510790542 | STRABAT - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 508061270 | SUCCESS WORK TRABALHO TEMPORARIO LDA |
| 508117321 | SUORTE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO, SA |
| 503664561 | SYNERGIE EMPRTESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO |
| 506571718 | TALENTER - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |

O mercado de trabalho e o trabalho temporário: um estudo de caso

| | |
|-----------|--|
| 507687744 | TBS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 513585354 | TEMP JOB - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 513329137 | TEMPERALTERNATIVO - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 506802868 | TEMPO MILENIUM - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 502039876 | TEMPO TEAM RECURSOS HUMANOS, EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, |
| 508074070 | TERCOFER - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 504778021 | TERMCERTO-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 513354530 | TERRASSE - EMPRESA DE TRAB. TEMP. SOC. UNIP., LDA. |
| 513391690 | TIMEPEOPLE - TRABALHO TEMPORARIO E GESTÃO DE RECURSOS HUMANO |
| 513465766 | TIMING PEOPLE - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 508026067 | TRABALHO A TEMPO |
| 507366980 | TRABLIDER - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 508684528 | TRUEWORK - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPESSOAL, LDA |
| 509004709 | TW EMPRESA TRABALHO TEMPORÁRIO S.A. |
| 505968010 | ULTILPREST EMP TRABALHO TEMPORARIO, UNIPESSOAL, LDA |
| 507297490 | UNIVERSE LABOUR - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 503999407 | UNIXIRA - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 505432838 | VALDEMAR SANTOS - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 510830170 | VALORVIGENTE - TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIPESSOAL, LDA. |
| 504211277 | VANART-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, UNIP., LDA. |
| 507271114 | VERTENTE HUMANA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO LDA |
| 510740090 | VERTENTORIZONTE - TRABALHO TEMPORÁRIO S.A. |
| 507656547 | VHPH - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, S.A. - GRUPO CASAIS |
| 506139069 | VISATEMPO - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA |
| 510996973 | VITAMINPEOPLE TRABALHO TEMPORARIO LDA |
| 501825762 | VRH JOB CENTER- FORMAÇÃO, TRABALHO TEMPORARIO & CONSULTORIA |
| 510385451 | WELCOMework - TRABALHO TEMPORÁRIO UNIPESSOAL, LD. ^a |
| 513485236 | WORK FLOW - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 513527338 | WORK PERMIT - EMP. TRABALHO TEMPORÁRIO E GESTÃO DE R.H., LDA |
| 513346872 | WORKARY - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO LDA |
| 510205631 | WORKING WORLD - TRABALHO TEMPORÁRIO, LDA. |
| 509836291 | WORLD HANDS-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO, SA |
| 505506491 | WORLDJOB-EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO LDA |
| 508853370 | ZENDETEMPO - TRABALHO TEMPORÁRIO. LDA |

Anexo B

Requisitos para criação de uma Empresa de Trabalho Temporário em Portugal

A constituição de uma Empresa de Trabalho Temporário pode ser solicitado por qualquer pessoa ou empresa que deverá respeitar o Decreto-Lei nº 260/2009 de 25 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5/2014, de 12 de Fevereiro, onde informa e define todos os requisitos necessários para solicitar o processo de autorização (APESPE, 2017).

Para exercer a actividade a Empresa de Trabalho Temporário (ETT) tem que possuir um alvará e cumprir um conjunto de requisitos, nomeadamente: Idoneidade, estrutura organizativa adequada, situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social, denominação social que inclua a designação "trabalho temporário" e constituição de caução (no valor de 100 meses de retribuição mínima mensal garantida acrescida do montante da taxa social única incidente sobre aquele valor) , a favor do IEFP que garante o pagamento de crédito do trabalhador temporário em mora por período superior a 15 dias, e contribuições para a Segurança Social em mora por período superior a 30 dias.

Para solicitar o licenciamento é necessário solicitar um requerimento (minuta de requerimento de empresa e minuta de requerimento de empresário em nome individual) que deve conter a indicação das actividades a exercer (de acordo com o previsto no art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 260/2009 de 25 de setembro com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5/2014 de 12 de fevereiro), e entregar diversos documentos no IEFP para sua formalização.