



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Trabalho Temporário e o Desempenho Profissional: um estudo de caso no setor de fabricação de produtos de borracha

Jéssica Vidigal de Sousa

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Doutora Maria Luísa Macedo Ferreira Veloso, Professora Associada,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

Trabalho Temporário e o Desempenho Profissional: um estudo de caso no setor de fabricação de produtos de borracha

Jéssica Vidigal de Sousa

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Doutora Maria Luísa Macedo Ferreira Veloso, Professora Associada,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022

*Aos meus pais, por me recordarem que
os desafios não se deixam a meio.*

Agradecimento

O caminho é menos penoso quando temos as pessoas certas ao nosso lado, que contribuem para o sucesso e finalização dos desafios a que nos propomos, considero inevitável começar por agradecer de forma humilde e sincera a todos aqueles que contribuíram para a realização desta dissertação, sem os quais com certeza não teria conseguido.

Começo por agradecer à minha orientadora, Professora Maria Luísa Macedo Ferreira Veloso, pela total disponibilidade e por todo o apoio ao longo deste processo.

Não podia deixar de agradecer aos meus pais, pela linda lição de sentido de compromisso e pelo exemplo de pessoas esforçadas e trabalhadoras que são.

Sou grata à minha irmã, porque ao longo deste processo foi colo quando me faltaram as forças.

Agradeço muito ao meu namorado, pelo encorajamento diário, pelo alento e por toda a compreensão pelas refeições tardias e pelos programas adiados.

Agradeço também aos meus colegas de turma por todas as partilhas, em especial à Catarina Fernandes, porque desde o primeiro dia foi uma verdadeira companheira. Assim como, agradeço, a todos os professores do ISCTE com os quais me cruzei em sala de aula, pelos excelentes profissionais que são e por tudo o que me ensinaram.

Por fim, mas não menos importante, quero agradecer muito a todos aqueles que se disponibilizaram para participar nas entrevistas e que dessa forma contribuíram bastante para o desenvolvimento desta investigação.

Muito obrigada a todos!

Resumo

Com a presente investigação pretendemos perceber se o desempenho profissional dos trabalhadores é influenciado pelo vínculo contratual que têm com as empresas.

Ultimamente, tem sido recorrentemente debatida a forma como as novas relações contratuais consideradas atípicas, mais concretamente o trabalho temporário, condicionam a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, no sentido em que estes ficam sujeitos à instabilidade deste tipo de contratos.

Para responder aos objetivos da investigação analisamos as perceções dos indivíduos face ao tipo de vínculo contratual, aos impactos do vínculo contratual no seu desempenho profissional, as suas atitudes face às relações de trabalho e as expectativas profissionais face ao seu desempenho profissional.

A metodologia utilizada consistiu na realização de um conjunto dezoito entrevistas a indivíduos que trabalham numa empresa na área industrial situada no Alentejo no âmbito do setor da fabricação de outros produtos de borracha, n.e.

No decorrer da revisão da literatura e da análise dos resultados das entrevistas, concluímos que o vínculo contratual dos indivíduos entrevistados influencia as relações de trabalho, especialmente se estes forem trabalhadores temporários. Podemos também afirmar que a perceção da maioria dos indivíduos entrevistados no âmbito desta investigação, acerca dos vínculos contratuais atípicos, mais propriamente do trabalho temporário, não é positiva e que as suas expectativas profissionais face ao seu desempenho profissional são influenciadas pelas relações de trabalho, principalmente relativamente às chefias.

Palavras-chave: Vínculo Contratual; Trabalho Temporário; Mercado de Trabalho; Relações de Trabalho; Desempenho Profissional; Perceções; Precariedade

Abstract

With the present investigation, we intend to understand whether the professional performance of workers is influenced by the contractual relationship they have with companies.

Lately, it has been recurrently debated how the new contractual relationships considered atypical, more specifically temporary work, have conditioned the personal and professional lives of workers, in the sense that they are subject to the instability of this type of contracts.

To respond to the research objectives, we analyzed the perceptions of individuals regarding the type of contractual relationship, the impacts of the contractual relationship on their professional performance, their attitudes towards work relationships and professional expectations regarding their professional performance.

The methodology used consisted of carrying out a set of eighteen interviews with individuals who work in a company in the industrial area located in Alentejo within the scope of the manufacturing sector of other rubber products, n.e.

During the literature review and analysis of the interview results, we concluded that the contractual relationship of the individuals interviewed influences work relationships, especially if they are temporary workers. We can also state that the perception of the majority of individuals interviewed within the scope of this investigation about atypical contractual ties, more specifically temporary work, is not positive and that their professional expectations regarding their professional performance are influenced by work relationships, mainly in relation to the bosses.

Keywords: Contractual Bond; Temporary job; Labor market; Work relationships; Professional performance; Perceptions; Precariousness

Índice

Agradecimento.....	iii
Resumo.....	v
Abstract.....	vii
Índice de Figuras.....	xi
Índice de Quadros.....	xi
Índice de Gráficos.....	xi
Lista de Siglas.....	xiii
Introdução.....	xv
1. Revisão de Literatura.....	1
1.1. Mercado de Trabalho.....	1
1.2. Desemprego.....	2
1.3. Trabalho Temporário.....	5
1.3.1. Trabalho Temporário e Precariedade.....	9
1.3.2. Trabalho Temporário em Portugal.....	12
1.4. A Flexibilização das Relações de Trabalho.....	18
1.5. Desempenho Profissional.....	22
2. Questão de partida, objetivos e metodologia.....	24
2.1. Questão de Partida e Objetivos do Estudo.....	24
2.2. Modelo de Análise.....	25
2.3. Metodologia.....	25
2.3.1. Estudo de Caso.....	26
2.3.2. Entrevista.....	27
3. Análise dos Resultados.....	30
4. Conclusões.....	39
Referências Bibliográficas.....	43
Anexo 1	47

Índice de figuras

Figura 1 – “Relação Tripartida do Trabalho Temporário”	7
Figura 2 – “Modelo de Análise”	25

Índice de quadros

Quadro 1 – “Vantagens do Trabalho Temporário para os Trabalhadores”	10
Quadro 2 – “Vantagens do Trabalho Temporário para as Empresas”	10

Índice de gráficos

Gráfico 1 – “Percentagem de trabalhadores (15-64 anos) com contratos de trabalho temporários em Portugal, entre os anos de 2011 e 2021 (%)”	13
Gráfico 2 – “Percentagem de trabalhadores (15-64 anos) com contratos de trabalho temporários na União Europeia, entre 2011 e 2021 (%)”	14
Gráfico 3 – “Razões que levam os trabalhadores em Portugal a optarem pelo trabalho temporário (15-64 anos), entre 2011 e 2021 (%)”	15
Gráfico 4 – “Duração dos contratos de trabalho temporário em Portugal entre 2011 e 2021 (1000)”	15
Gráfico 5 – “Nível de escolaridade dos trabalhadores temporários em Portugal (15-64), entre 2011-2021 (1000)”	16
Gráfico 6 – “Quando começou a trabalhar na empresa, foi contratado/a por que entidade?”	30
Gráfico 7 – “Atualmente, que tipo de vínculo contratual possui com a empresa?”	31
Gráfico 8 – “Na sua opinião, existem vantagens em ser-se trabalhador temporário?”	32
Gráfico 9 – “Considera que existem limitações em ser-se trabalhador temporário?”	33
Gráfico 10 – “Recebe feedback acerca do seu desempenho profissional?”	34
Gráfico 11 – “Considera que o vínculo contratual que detém com a empresa tem influência nas relações de trabalho que tem com os seus colegas?”	36
Gráfico 12 – “Considera que o vínculo contratual que detém com a empresa tem influência nas relações de trabalho que tem com os seus colegas?”	36
Gráfico 13 – “Desde que está na empresa já teve alguma progressão profissional?”	37
Gráfico 14 – “Desde que está na empresa já teve alguma progressão profissional?”	37

Lista de Siglas

EUTT - Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário

ETT- Empresa de Trabalho Temporário

TT- Trabalhador Temporário

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

INE – Instituto Nacional de Estatística

CUTT – Contrato de Utilização de Trabalho Temporário

CTT – Contrato de Trabalho Temporário

APESPE-RH – Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos

Introdução

Todos nós temos assistido às mudanças no mercado de trabalho, que se traduzem, nomeadamente, em processos de adaptação das empresas, a qual impacta as relações laborais.

Importa referir que, não só, mas também, pelos avanços tecnológicos e pela globalização, o mercado de trabalho sofreu alterações assinaláveis, o que faz com que os agentes envolvidos neste mercado que não as acompanhem estejam automaticamente excluídos desta dinâmica. É neste sentido que as empresas se tendem a repensar os seus modelos de gestão, os seus investimentos e em última instância a repensar os quadros de pessoal.

Ultimamente, tem sido recorrentemente debatida a forma como as relações contratuais atípicas condicionam a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, no sentido em que estes ficam sujeitos à instabilidade deste tipo de contratos.

Com este tipo de relação contratual atípica, como é o caso dos contratos de trabalho temporário, existe sem dúvida uma maior facilidade no ato de dispensar um trabalhador, mesmo tendo de obedecer a determinadas regras legais que protegem minimamente o trabalhador, contudo, a normalidade em fazê-lo mantém-se, porque a ligação entre uma empresa utilizadora de trabalho temporário (EUTT) e um trabalhador temporário (TT) é muito delicada e gerida por uma empresa de trabalho temporário (ETT), ou seja, uma empresa cujo seu principal trabalho é ajudar as EUTT a contratarem e dispensarem trabalhadores, em que muitas vezes este trabalho é feito à distância.

Assim, assistimos ao surgimento de vínculos contratuais atípicos, como o *outsourcing*, a subcontratação, a prestação de serviços e o trabalho temporário, que são considerados atípicos porque contrastam com os vínculos contratuais permanentes associados ao “emprego para a vida toda”, que durante muitos anos foram dominantes. Por essa razão, e de acordo com Kovács (2004), “É frequente designar as formas emergentes de trabalho (trabalho temporário, auto-emprego, trabalho a tempo parcial, trabalho ao domicílio, teletrabalho, etc.) como atípicas face ao padrão normal do emprego típico dos gloriosos 30 anos pós-guerra.” (p. 32).

Este tipo de vínculos contratuais atípicos suscita grandes controvérsias, há quem esteja a favor e quem esteja contra. Existem várias visões sobre este tema. Como veremos mais à frente nesta dissertação, para alguns autores, este tipo de contratação, trata-se apenas de uma questão de proveito próprio por parte das empresas para terem mão de obra a um preço acessível, acabando

por deixar os trabalhadores contratados numa posição de instabilidade e fragilidade, para outros, estas modalidades contratuais contribuem para uma certa redução da taxa de desemprego.

Nesta dissertação não nos iremos focar em todos os tipos de vínculo contratual atípico, nem no modo como estas modalidades contratuais impactam as vidas dos indivíduos. Estaremos focados nos contratos de trabalho temporário e queremos perceber quais são as percepções dos trabalhadores relativamente ao facto de o seu desempenho profissional ser influenciado pelo vínculo contratual que têm com as empresas. Por considerarmos importante que os indivíduos, saibam se o tipo de vínculo contratual, influência o desempenho profissional, surge a seguinte questão — Que impacto têm os vínculos contratuais no desempenho profissional dos trabalhadores com vínculos contratuais temporários?

A investigação foi realizada numa empresa na área Industrial situada no Alentejo no âmbito do setor da fabricação de outros produtos de borracha, n.e..

Nesta investigação temos como objetivos específicos, os que se seguem:

- Perceber as razões da detenção de um vínculo contratual temporário;
- Perceber, na ótica dos trabalhadores, quais são os benefícios e/ou limitações em se possuir um vínculo contratual temporário;
- Perceber se os trabalhadores com vínculos contratuais temporários no setor da fabricação de outros produtos de borracha, n.e. têm um desempenho profissional diferente dos trabalhadores que têm um vínculo contratual permanente com a empresa;
- Perceber as percepções que os trabalhadores que não detêm um vínculo contratual temporário têm dos trabalhadores com um vínculo contratual temporário.

Para tal, o quadro teórico estrutura-se com base nos seguintes conceitos: vínculo contratual; trabalho temporário; mercado de trabalho; relações de trabalho; desempenho profissional; percepções e precariedade. E utilizámos como metodologias neste estudo de caso a metodologia intensiva de cariz qualitativo, assente na realização de um conjunto de entrevistas.

Esta dissertação é composta por quatro capítulos. No primeiro capítulo encontra-se a revisão da literatura; no segundo capítulo expomos a metodologia adotada; o terceiro capítulo condensa a análise dos resultados do estudo e no quarto capítulo apresentamos as conclusões.

CAPÍTULO 1

Revisão da Literatura

1.1. Mercado de Trabalho

No âmbito da nossa revisão de literatura, começamos por aprofundar o conceito de mercado de trabalho, na medida em que este é o “espaço” social onde se integra o nosso objeto de estudo.

Tal como referimos na introdução desta dissertação, temos assistido a várias mudanças do mercado de trabalho que culminam numa tentativa adaptação por parte de todos os agentes do mercado de trabalho, sejam eles gestores, trabalhadores, fornecedores, etc., o que tem impacto nas relações de trabalho.

Cantante (2018) refere que o mercado de trabalho “(...) ocupa uma posição de charneira na forma como as sociedades funcionam. Nele confluem um conjunto de determinantes sociais, económicas e simbólicas que se definem a montante do mesmo, na estrutura social, nos trajetos formativos, no quadro cultural de cada sociedade.” (p. 1).

No seguimento do que foi dito anteriormente relativamente ao mercado de trabalho, na medida em que cada vez mais os indivíduos têm de se adaptar às mutações do mesmo, evidenciam-se discrepâncias entre quem tem mais e menos competências para se adaptar a estas mutações, pelos mais diversos motivos, que muitas vezes originam desigualdades, pois os indivíduos não estão todos no mesmo nível de formação, não têm todos o mesmo nível de competências, nem o mesmo nível de qualificações. Contudo, ao mesmo tempo, segundo, Cantante (2018) “Embora seja um recetor de desigualdades que lhe pré-existem, o mercado de trabalho exerce, portanto, um papel fundamental na moldagem das mesmas. Pode reproduzir, ampliar ou mitigar as desigualdades.” (p. 1). Estamos assim perante uma dualidade: o mesmo mercado de trabalho, que exige dos indivíduos uma capacidade de se reinventar constantemente, é o mesmo que prepara os indivíduos para as mutações que lhe estão inerentes.

Para Cantante (2018), “O próprio mercado de trabalho baseia-se em regras e princípios constitutivos de assimetrias categoriais específicas: entre os trabalhadores que têm contratos mais seguros e menos seguros, entre os que têm contratos formais precários e os que trabalham informalmente ou através de vínculos não coincidentes com a sua real condição de trabalhadores por conta de outrem, entre os que trabalham a tempo inteiro e os que gostariam de ter esse regime temporal de trabalho ou, pelo menos, trabalhar mais horas.” (p. 2). Todas estas diferenças e

comparações que o autor evidencia levam-nos a pensar o mercado de trabalho como flexível, que não é estático e está em constante evolução para acompanhar os já referidos avanços e mutações. Tanto é que, de acordo com Almeida (2007), existem fatores externos que “(...) estão associados às dinâmicas do mercado de trabalho quer em termos quantitativos quer qualitativos, às tendências macroeconómicas, às formas contratuais, às condições de trabalho e às políticas de recrutamento das empresas. Estes factores externos reflectem, em grande parte, os mecanismos de regulação do mercado de trabalho bem como as políticas de gestão de recursos humanos por parte das empresas.” (p. 54).

Isto é, existe sempre uma dualidade tal como já foi referido anteriormente, por um lado temos evolução tecnológica, por outro temos a reestruturação da utilização da mão de obra; por um lado temos facilidade de contratação através de formas de contratação atípica, por outro lado, temos a precarização dos contratos de trabalho; por um lado temos as valorizações da formação e das competências dos indivíduos, por outro temos os despedimentos dos indivíduos que não acompanham essas evoluções. Por estas razões é que Centeno e Novo (2008) nos dizem que “As economias modernas caracterizam-se pela criação e destruição contínua de postos de trabalho; um processo saudável que garante a formação de postos de trabalho mais produtivos. Ao mesmo tempo, nalguns países, observamos uma alteração na composição do emprego, com uma diminuição da incidência do emprego com contratos sem termo e um aumento de formas alternativas de emprego, nomeadamente, emprego por conta própria e com contrato a termo certo. Daqui resulta uma inevitável associação, mas sem nexo causal, entre a flexibilidade e a precariedade no funcionamento do mercado de trabalho.” (p. 2).

É sabido que cada vez mais as empresas recorrem a ETT, para obterem recursos humanos temporariamente, pelos mais diversos motivos, ou porque trabalhadores permanentes entram de baixa médica, ou vão de férias, por motivos de aumento exponencial de produção, etc. Consequentemente, os trabalhadores permanentes e trabalhadores temporários coabitam. De acordo com Centeno e Novo (2008), “A coexistência de diferentes formas contratuais no mercado de trabalho gera uma concorrência entre elas no momento de decisão da empresa e do trabalhador sobre a forma contratual a adoptar. No mercado, a flexibilidade e a precariedade confundem-se. A excessiva protecção associada aos contratos sem termo promove uma rotação exagerada, diminuindo o bem-estar dos trabalhadores com contrato a termo certo ou que trabalham como “falsos independentes”, anulando, assim, os ganhos de flexibilidade que estas formas de emprego introduzem.” (p. 5).

1.2. Desemprego

No seguimento do subcapítulo anterior, importa debruçarmo-nos sobre o conceito de desemprego, visto que, este é inerente ao mercado de trabalho e surge várias vezes associado à deterioração do emprego, contudo, nem sempre foi assim.

A partir de meados do século XX o emprego surgia associado ao capitalismo regulado onde era notório no mercado de trabalho situações de emprego estável e a tempo inteiro e nestes empregos assistíamos a uma forte regulação no que diz respeito à contratação e ao despedimento. De acordo com Bresser-Pereira (2011) “O capitalismo regulado do pós-guerra foi o grande momento do capitalismo dos profissionais ou tecnoburocrático, foi um momento no qual o poder e o prestígio dos profissionais cresceram em toda parte.” (p. 10) Contrariamente ao que aconteceu, com o surgimento do capitalismo flexível que segundo Costa e Bratkowski (2007) “Com o final do século XX, surgiram novas teorias organizacionais, adaptadas aos conceitos de globalização da economia, capitalismo flexível e novas relações de trabalho.” (p. 134), pode-se dizer que assistimos a grandes mutações no que ao mercado de trabalho diz respeito, tornando-se evidente a instabilidade do emprego.

Observamos também a intensificação do desemprego, verificando-se que um grande número de indivíduos trabalha em regime de tempo parcial involuntariamente e, ao nível do emprego, com a flexibilização da contratação, os vínculos laborais tornam-se cada vez mais precários. Através das formas de contratação atípica, existe uma maior abertura e facilidade para o despedimento.

É neste sentido que Araújo (2002) refere que “(...) o deslizamento do emprego das grandes para as pequenas e médias empresas viria acompanhado de uma retração das formas de contratação em tempo integral e protegida (...) e de um avanço nas formas chamadas ‘atípicas’ de emprego, além de um aumento no trabalho por conta própria. Este efeito de precarização das relações de trabalho só se tornou possível, nos países centrais, por meio da flexibilização tanto do sistema de welfare quanto do sistema regulador da contratação do trabalho.” (p. 105)

Importa frisar que o desemprego não é um fenómeno natural, é em última instância algo construído socialmente. O desemprego nem sempre existiu, é algo relacionado com a institucionalização do estado de bem-estar social. Diz respeito a toda a sociedade ainda que, afete apenas alguns dos membros da mesma. Portanto, o desemprego está associado à criação da relação social de emprego no quadro do estado de bem-estar. Neste são definidas normas de regulação, em que trabalhadores e empresas têm deveres e direitos.

Santos (2016) corrobora referindo que “(...) o fenómeno do desemprego é um problema social que, nos últimos anos, tem afetado um considerável número de portugueses independentemente da sua idade, género ou nível de escolaridade. Do ponto de vista sociológico, pode ser definido pela privação de emprego e, como existem diferenças entre os desempregados e cada um vive uma experiência diferente, não se pode resumir a um estado.” (p. 47)

Recorrendo ao portal do Instituto Nacional de Estatística (INE) conseguimos perceber melhor como se caracteriza um desempregado e podemos dizer que um desempregado é um “Indivíduo com idade entre 16 e 74 anos que, no período de referência, se encontrava simultaneamente nas seguintes situações: não tinha trabalho remunerado nem qualquer outro; tinha procurado ativamente um trabalho remunerado ou não ao longo de um período específico (no período de referência ou nas três semanas anteriores); estava disponível para trabalhar num trabalho remunerado ou não.”¹

Os indivíduos que cumprem todas as condições identificadas acima, para serem consideradas desempregadas, segundo Santos (2016), vêm as suas vidas serem impactadas positiva ou negativamente nas mais variadas áreas, podendo ocorrer economicamente, socialmente ou psicologicamente, nesse sentido, de forma a diminuir esses impactos estes indivíduos usam “estratégias de sobrevivência e/ou de empregabilidade” que podem ser bastante ecléticas. (p. 47)

Em termos económicos, Santos (2016) refere que os desempregados usam estratégias que podem passar pela “alteração ou limitação dos seus hábitos de consumo”, “pela dependência das suas reservas financeiras”, “por pedir ajuda ou depender dos seus familiares ou amigos”, pela “inscrição como desempregado no Serviço de Emprego e requerer o Rendimento Social de Inserção”, pela “ajuda monetária ou material junto de uma assistente social, da sua Junta de Freguesia, de uma Igreja ou outra associação”, pela “criação do seu próprio emprego/negócio, tanto pela via formal como informal” pela decisão de “imigrar ou emigrar” ou pela decisão de “antecipar a reforma”. (pp. 20–22)

Santos (2016) ainda aborda questões ao nível da esfera psicológica e social e revela que os desempregados optam pela “organização do seu dia-a-dia”, pela “prática de atividades sociais ou em grupo”, pela “procura de apoio junto de uma assistente social, da Junta de Freguesia, de uma Igreja ou outra associação de cariz religioso ou não.” (p. 22)

É sabido que existem vários tipos de desemprego, dentre os quais, o desemprego estrutural e o desemprego conjuntural.

O desemprego estrutural que resulta da falta de ajustamento entre a oferta e a procura de emprego, poderá estar associado às qualificações, aos sectores de atividade ou às regiões. Rodrigues (1986) sobre o desemprego estrutural em Portugal refere que há três momentos marcantes e distintos no crescimento do Desemprego em Portugal “(...) a primeira, em que predominam as perturbações introduzidas pelo processo de circulação; a segunda, em que é o processo de produção de mão-de-obra (mulheres e jovens) que expande o desemprego; e, finalmente, o último período,

¹ <https://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes/11350> (consultado a 28/11/2022)

em que se acrescentam as tensões provenientes do processo de utilização: precarização do emprego e reconversão produtiva.” (p. 137)

Já o Desemprego Conjuntural regra geral acompanha os ciclos económicos. E que segundo Rodrigues (1986), “(...) decorre, segundo a interpretação Keynesiana, de uma insuficiência da procura (...)”. (p. 136)

Para além dos tipos de desemprego já abordados, também existe o desemprego friccional, que corresponde ao período de tempo entre um emprego e outro e que segundo Zylberstajn e Neto (1999) “(...) ocorre devido ao fato de que tanto as firmas quanto os trabalhadores necessitam de algum tempo para realizar o matching e obter informações relevantes para que seja firmado um contrato de trabalho. É um desemprego temporário, relacionado com as mudanças de emprego dos trabalhadores. Sua importância depende tanto da magnitude das mudanças de emprego como da duração média do desemprego.” (p. 132)

Acresce ainda o desemprego sazonal, que está ligado às variações da atividade económica ao longo do ano e que para Zylberstajn e Neto (1999) “(...) ocorre devido às flutuações do nível de emprego que ocorrem no período de um ano e que são inerentes à atividade econômica. Por ser um desemprego com características bastante previsíveis e localizado, não constitui um problema significativo do ponto de vista econômico.” (p. 132)

Também existe o desemprego disfarçado, conhecido por subemprego e que Azevedo (1985) considera que “(...) todas as demais situações de trabalho cuja produtividade seja considerada baixa relativamente aos parâmetros do setor moderno são definidas como subemprego, desemprego disfarçado, etc.” (p. 166) E por fim o desemprego de longa duração, em que o indivíduo se encontra desempregado doze meses ou mais.

1.3. Trabalho Temporário

No seguimento do subcapítulo anterior, onde percebemos que o desemprego contribui para a deterioração do trabalho e que também está associado à criação de novas formas de trabalho e consequentemente por novas formas contratuais, no presente subcapítulo iremos debruçar-nos em específico sobre uma destas formas contratuais, mais concretamente no trabalho temporário. E convém, por isso mesmo, começar por perceber o que é o trabalho temporário. Para Vaz (2000) “Esta forma de trabalho constitui um instrumento de gestão das empresas para a satisfação de necessidades de mão-de-obra pontuais, imprevistas ou de curta duração, sendo, por isso, uma forma de emprego flexível, por responder às flutuações da procura e permitir uma maior facilidade na adaptação dos efectivos da empresa às suas necessidades.” (p. 4)

Este tipo de contratos surge muitas vezes associado a situações de oscilações por parte das EUTT, na medida em que a contratação de trabalhadores por meio de um contrato de trabalho temporário, está intrinsecamente ligada a necessidades temporárias por parte da EUTT. Convém reforçar que nem todas as justificações do ponto de vista legal são válidas para que uma empresa, potencial EUTT, realize um Contrato de Utilização de Trabalho Temporário (CUTT). A, Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro de 2009, na Subsecção VI – Trabalho Temporário, na Divisão II que é de dedicada ao Contrato de utilização de trabalho temporário, no Artigo 175.º —“Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário”² e na Subsecção I — Contrato a termo resolutivo, no Artigo 140.º —“Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo”³ explicita que, a celebração de um Contrato de utilização de trabalho temporário só pode ocorrer nas seguintes circunstâncias:

- I. “Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar”;
- II. “Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento”;
- III. “Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição”;
- IV. “Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado”;
- V. “Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima”;
- VI. “Acréscimo excepcional de actividade da empresa”;
- VII. “Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro”;
- VIII. “Vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento”;
- IX. “Necessidade intermitente de mão-de-obra, determinada por flutuação da actividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador”;
- X. “Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes de dia”;
- XI. “Realização de projecto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial”.

² <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46739375> (Consultado a 28/11/2022)

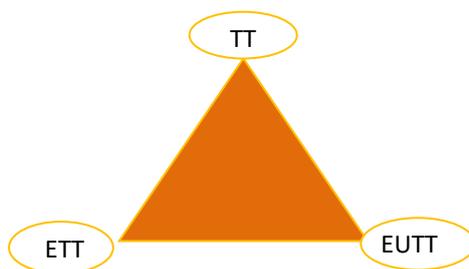
³ [Código do Trabalho \(CT\) - Artigo 140.º | DRE](#) (Consultado a 28/11/2022)

A relação de trabalho forma-se perante a celebração de dois contratos, um entre a EUTT e a ETT que, como já tivemos a oportunidade de referir, é o CUTT. O outro contrato celebrado é entre a ETT e o TT, que é o chamado Contrato de Trabalho Temporário (CTT). Mediante a celebração destes dois contratos, o TT inicia funções na EUTT e é criada uma relação entre os três intervenientes.

Esta forma de contratação pode parecer complexa, na medida em que o trabalhador é abordado, entrevistado e contratado pela ETT, mas irá trabalhar na EUTT, sendo que não deixa de ter de cumprir as regras e o horário desta última, mesmo que o seu vencimento seja pago pela ETT. É neste sentido que Vaz (2000) nos diz que “Por definição, o trabalhador temporário é aquele que celebra um contrato de trabalho temporário com uma empresa de trabalho temporário, pelo qual se obriga a prestar a sua actividade profissional a utilizadores, a cuja autoridade e direcção fica sujeito, mantendo, todavia, o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário, constituindo-se assim um contrato de trabalho triangular, entre a empresa de trabalho temporário, o trabalhador temporário e a empresa utilizadora.” (pp. 3–4) E Campos (2020) acrescenta que “O trabalhador responde à hierarquia, às regras de funcionamento e aos objetivos da empresa utilizadora, mas é remunerado e disciplinado pela ETT.” (p. 126) É exatamente nesta última reflexão que percebemos a complexidade revestida de simplicidade desta relação.

Dado o desenrolar deste tema, parece pertinente debruçarmo-nos sobre a questão da relação tripartida do trabalho temporário. Conforme podemos verificar no Artigo 172.º a) Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro de 2009⁴ são mencionadas três figuras para que seja possível celebrar um contrato de trabalho temporário: i) “empresa de trabalho temporário”, ii) “trabalhador” e iii) “utilizadores”.

Figura 1 – Relação Tripartida do Trabalho Temporário



Fonte: Elaboração própria.

É muito comum surgirem questões sobre o limite das responsabilidades de cada um destes três intervenientes, até onde estes podem ir e estas questões surgem, porque estamos a falar de tipos de contratação “atípica”, no sentido em que o “normal” era o trabalhador integrar os quadros de uma

⁴ [Código do Trabalho \(CT\) - Artigo 172.º | DRE](#) (Consultado a 28/11/2022)

determinada empresa e nela permanecer até à reforma, os chamados “empregos para a vida toda”, contudo, as mudanças no mercado de trabalho que vieram reestruturar aquilo que era visto como “normal”. Para Matos (2013), “O trabalho temporário constitui uma das ricas expressões do vasto conjunto de mudanças que atravessam a produção, tanto ao nível da sua organização, como do tipo de trabalho prestado. Estes elementos, aliás, surgem no seu seio de uma forma absolutamente inseparável, sendo possível identificar na sua génese, ao contrário do «típico» contrato de trabalho, uma relação triangular protagonizada por três sujeitos.”

No que concerne às EUTT, estas são movidas pela necessidade de mão de obra, que por algum motivo no seu quadro de pessoal escasseia. Para colmatarem essa escassez, contratam ETT para preencherem temporariamente essas vagas. De acordo com Campos (2020), “Do ponto de vista das entidades patronais o trabalho temporário permite aceder a uma força de trabalho que é delimitada no tempo e facilmente dispensável, mas uma força de trabalho que se apresenta livre de encargos jurídicos e disciplinares diretos, dessa forma o trabalho é tratado como um fator de produção mais facilmente adaptável e submetido aos planos de gestão. Já o trabalhador submetido a um contrato de trabalho temporário, para além do vínculo precário associado à delimitação no tempo contratual, vê-se separado da entidade patronal à qual responde in loco e quotidianamente na execução das tarefas, vendo assim diminuídas as suas condições de reivindicação e organização perante uma hierarquia difusa e fragmentada.” (p. 126)

Portanto, como podemos perceber, do ponto de vista das EUTT, existem vantagens em recorrer às ETT, na medida em que as empresas têm oportunidade de reduzir custos fixos com mão de obra, o que desde logo em termos financeiros, temporais e burocráticos é menos penoso para as EUTT do que terem de assumir todas as responsabilidades financeiras e burocráticas, desde logo em termos dos processos de recrutamento podem ser morosos e dispendiosos. Neste sentido, ter uma empresa, supostamente, especializada e com uma vasta carteira de candidatos que podem ocupar as vagas em aberto nas EUTT é, sem dúvida, vantajoso para estas últimas.

Por outro lado, existem desvantagens neste tipo de contratação temporária, que, por norma, pendem mais para o lado do TT, na medida em que este não tem a mesma estabilidade que o trabalhador permanente da empresa, mesmo sabendo desde o início que a relação contratual que celebrou tem um período de tempo definido. Neste sentido, Campos (2020) refere que “(...) o recurso intensivo e rotativo de trabalhadores por parte de um sector em expansão engendra uma realocação contratual dentro da própria força de trabalho, com efeitos nefastos para a massa salarial e estabilidade no emprego. O facto das ETT incidirem, historicamente, nas camadas menos qualificadas do sector industrial, no caso europeu, e em atividades complementares, no caso norte-

americano, não sustenta de forma comprovada a inserção desta atividade num suposto mercado segmentado.” (p. 171)

Esta conceção, leva-nos a questionar a precariedade deste tipo de contratação e de que forma é que afeta a vida profissional e pessoal dos trabalhadores temporários. Campos (2020) acrescenta que “O facto da precariedade laboral estar intimamente conectada à condição temporária dos novos vínculos contratuais indica uma barreira acrescida na estabilidade familiar e pessoal que pode também ser aferida pelo adiamento da maternidade no caso das TTA [Trabalhadores Temporários de Agência]. Estes trabalhadores podem ainda estar sujeitos a efeitos nocivos acrescidos de estresse profissional, contribuindo para níveis mais baixos de saúde mental.” (p. 176)

1.3.1. Trabalho Temporário e Precariedade

De acordo com Estanque (2012), “A precariedade não é senão a expressão mais direta de uma realidade concreta que retira segurança e direitos de protecção ao trabalhador assalariado. Porém, a precariedade tem subsistido e tem-se insinuado desde há décadas, mesmo em setores do emprego onde existem leis claras que a pretendem combater. A tão criticada ‘rigidez’ das leis laborais tem convivido com expedientes e práticas extremamente flexíveis e muitas vezes ilegais, com todo o rol de abusos e prepotências de todo o tipo.” (p. 3)

Ao consultarmos os *sites* das ETT mais conceituadas em Portugal, como é o caso da Manpower⁵, da Randstad⁶, da Adecco⁷ e da Kelly Services⁸, percebemos que existem, no mínimo duas formas de transmitirem uma imagem vantajosa do trabalho temporário, temos as ETT que como empresas que cedem trabalhadores a EUTT, promovem a ideia de que é vantajoso recorrer-se ao trabalho temporário porque assim as empresas não perdem tempo a desenvolver processos de recrutamento, os custos para as empresas são bastante vantajosos e as questões burocráticas não passam pelas empresas. Por outro lado, as ETT também passam a imagem aos trabalhadores de que é vantajoso ser-se TT, desde logo, por existir uma suposta flexibilidade horária, por estarem salvaguardados pela lei, porque têm acesso a formação, por poderem trabalhar em mais do que um sítio em simultâneo, entre outros benefícios. Para Soeiro (2013) “Este trabalho de legitimação simbólica exigiu a produção de um discurso capaz de apresentar o trabalho temporário como uma realidade atrativa, associando-o às ideias de ausência de compromisso, de liberdade e de mobilidade.” (p. 103)

Portanto, existe uma imagem empoderadora e facilitadora que as ETT demonstram, na medida em que estas empresas, como qualquer outra, para gerarem lucro têm de fazer negócio e para tal é

⁵ [ManpowerGroup Portugal | Manpower](#) (consultado a 28/11/2022)

⁶ [Trabalho temporário - Empresa de Recrutamento | Randstad](#) (consultado a 28/11/2022)

⁷ [Trabalho Temporário - Adecco Portugal](#) (consultado a 28/11/2022)

⁸ [Trabalho Temporário | Kelly Portugal \(kellyservices.pt\)](#) (consultado a 28/11/2022)

necessário apresentarem o seu serviço como algo que é vantajoso para quem o adquire. Se formos ao *site* da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego e de Recursos Humanos (APESPE-RH) que segundo os seus estatutos “(...) tem por finalidade a defesa e promoção dos interesses coletivos das entidades empresariais privadas que atuem em todas as dimensões dos recursos humanos, nomeadamente nas atividades de agência privada de colocação, agência privada de emprego, Empresa de Trabalho Temporário, outsourcing, coaching, recrutamento e seleção, orientação de carreiras, formação profissional e consultoria.”⁹, encontramos no separador “Trabalhadores” uma sub-pasta “Trabalho Temporário: Vantagens para os Trabalhadores” e no separador “Empresas” encontramos uma sub-pasta “Trabalho Temporário: Vantagens para as Empresas”, onde surgem listadas as seguintes vantagens para Trabalhadores e Empresas:

Quadro 1 — Vantagens do Trabalho Temporário para os Trabalhadores
“Encontram mais facilmente um posto de trabalho que melhor se adequa às suas qualificações e capacidades.”
“Adquirem qualificação e experiência através do preenchimento de vários postos de trabalho e da inserção em diferentes comunidades de trabalho.”
“Têm, legalmente, garantida a retribuição praticada pelo utilizador para o desempenho das mesmas funções.”
“Acedem a acções de formação e de reciclagem da ETT com que estão a trabalhar.”
“Dispõem de um interlocutor tecnicamente habilitado para o aconselhamento quanto à sua carreira profissional.”
“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.”
“Sabem que a ETT que escolheram, se preocupa com a sua segurança no trabalho.”
“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.”

Fonte: APESPE RH — [Trabalho Temporário: vantagens para os Trabalhadores – APESPE RH](#)
(Acesso dia 28 de novembro de 2022)

Elaboração própria.

Quadro 2 — Vantagens do Trabalho Temporário para as Empresas

⁹ [Estatutos – APESPE RH](#) (Consultado a 28/11/2022)

"Libertam-se das tarefas ligadas ao recrutamento e à selecção dos trabalhadores, ao processamento de salários, e ao cumprimento das obrigações legais e sociais, e do exercício do poder disciplinar;"
"Aproveitam o saber e a experiência acumulados das Empresas de Trabalho Temporário, obtendo com maior grau de probabilidade a colaboração de trabalhadores com o perfil mais adequado aos postos de trabalho a preencher, assim como podem, também, beneficiar da experiência e saberes acumulados pelos trabalhadores temporários em tarefas idênticas noutras empresas;"
"Encontram nas Empresas de Trabalho Temporário, um apoio privilegiado de consultoria e gestão de recursos humanos e, sem acréscimo de custos, aconselhamento quanto à legalidade de procedimentos;"
"Têm os trabalhadores qualificados e imediatamente produtivos, pelo período estritamente necessário, sem o tempo de espera que um processo de recrutamento e selecção pode durar;"
"Com os serviços da ETT não correm riscos desnecessários, pois os procedimentos administrativos desta asseguram-lhe a legalidade dos procedimentos e a adequação da cedência à legislação em vigor para a actividade;"
"Reservam para si o poder de autoridade e direcção sobre a força de trabalho, não colocando em risco as estratégias empresariais;"
"Dispõem, sem mais custos, de uma base de recrutamento para o preenchimento de postos de trabalho permanentes;"
"As empresas associadas na APESPE RH subscrevem um código de procedimentos a seguir, que é um garante para as empresas utilizadoras."

Fonte: APESPE RH — [Trabalho Temporário: vantagens para as Empresas – APESPE RH](#)

(Acesso dia 28 de novembro de 2022)

Elaboração própria.

As vantagens acima expostas estão intrinsecamente relacionadas com o facto de a maioria dos associados da APESPE RH serem ETT e haver a necessidade de promover as vantagens do mesmo. É nesta lógica que Soeiro (2013) refere que “A afirmação, no contexto europeu e nacional, das empresas de trabalho temporário teve de passar por um processo de conquista de legitimidade e de sedução das empresas utilizadoras e dos trabalhadores.” (p.103)

Como já foi referido anteriormente, o trabalho temporário não pode ser debatido sem atender à sua relação com as situações precárias. A celebração de contratos de trabalho temporário está associada a instabilidade, quanto mais não seja porque efetivamente o trabalhador é contratado por um período de X a Y em que muitas vezes a duração do contrato é de dias e sem perspetivas de

futuro, provocando ao trabalhador um clima de instabilidade, mesmo que as ETT demonstrem o contrário, uma vez que, segundo Soeiro (2013) “A precarização das relações de trabalho é apresentada hoje com uma retórica de libertação, exaltando-se a “juventude”, “agilidade”, “polivalência”, “criatividade”, “compromisso” e “autenticidade” deste admirável mundo novo.” (p. 108)

Como referem Do Carmo e Cantante (2014), “A precaridade laboral e o desemprego são problemas sociais em si mesmos, no sentido em que condicionam as condições materiais de existência dos indivíduos que as experienciam e o seu bem-estar subjetivo.” (p. 15) Nesse sentido, os indivíduos que não têm um emprego estável ou que estejam desempregados, enfrentam maiores dificuldades na aquisição de bens e serviços, na medida em que, os indivíduos trabalham em troca de algo, para suprir as suas necessidades, por isso o bem-estar que os autores referem acima está dependente da vida profissional do indivíduo.

Convém reforçar que a precariedade não está somente relacionada aos tipos de contratos que temos estado a abordar. Para Sá (2010) “O trabalho precário está associado não só ao tipo de contrato, como também a um conjunto de outras variáveis que se enquadram na história económica e social de cada país, a saber, a segurança social, os direitos sociais, a legislação laboral, o nível salarial, a oferta do mercado de trabalho, entre outras.” (p. 10)

De acordo com Estanque (2012), “Na verdade, o que antes foi designado como trabalho “atípico” – referente a actividades de grande dureza e sem protecção, formas de subcontratação, empregos em part-time, situações de ilegalidade que atingiam sobretudo certas minorias como os jovens recém - entrados no mercado de trabalho, as minorias étnicas e migrantes, as mulheres sem qualificação, os trabalhadores a tempo parcial, os clandestinos, etc. – começou a generalizar-se e, como sabemos, os vínculos contratuais a termo certo, os trabalhadores em empresas de trabalho temporário, os falsos recibos verdes e várias outras formas mistas de precariedade do trabalhador e de negação dos seus direitos atingem hoje amplas camadas da força de trabalho, com especial incidência sobre os mais jovens. O que antes era considerado “atípico” tornou-se, entretanto, um novo padrão. Estamos a assistir a uma corrosão, em larga escala, das instituições e a um preocupante recuo do Estado social sob o pretexto da sua urgente “reforma”.” (p. 2)

1.3.2. Trabalho Temporário em Portugal

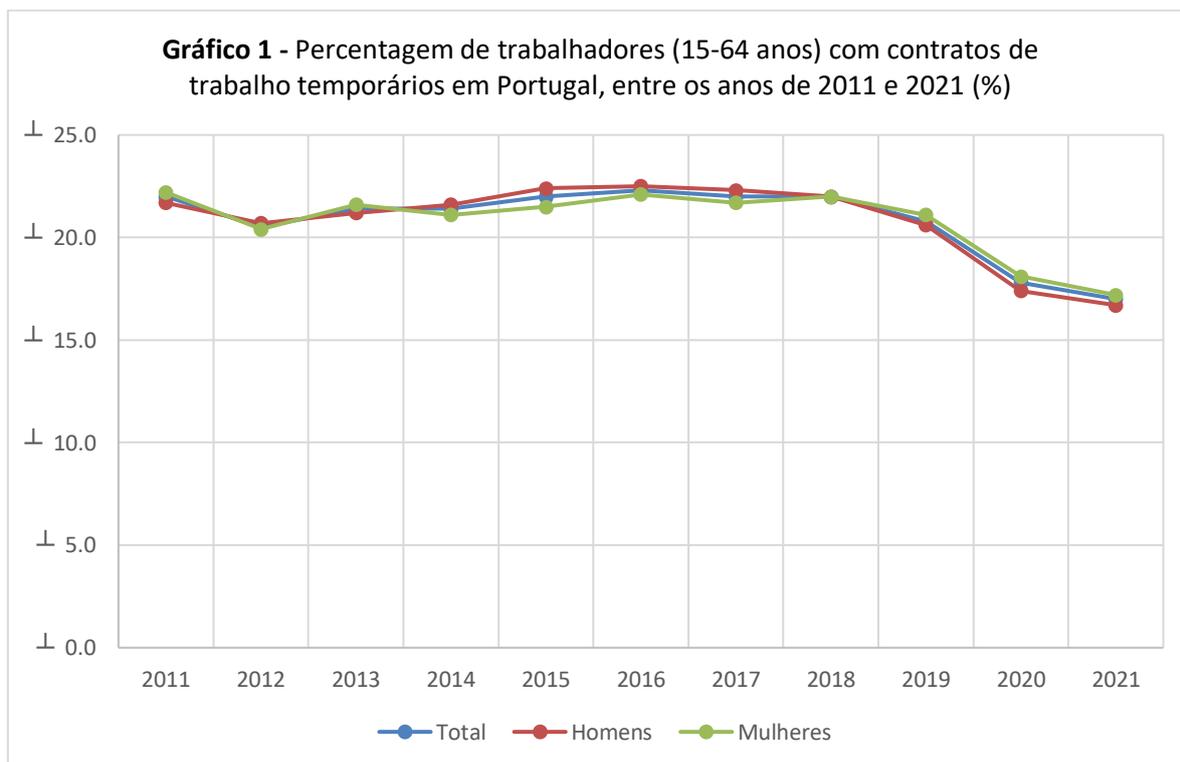
Em Portugal, de acordo com a informação disponível no *site* do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)¹⁰, existem atualmente 241 Empresas de Trabalho Temporário com

¹⁰ <https://www.iefp.pt/empresas-trabalho-temporario> (consultado a 28/11/2022)

situação de Licenciamento regularizado. Tendo em consideração o número de empresas de trabalho temporário, seria interessante começarmos por perceber qual é a percentagem de trabalhadores temporários em Portugal e fazer uma comparação com a União Europeia.

A partir de agora, vamos passar à análise de gráficos elaborados com base em dados publicados no Eurostat.

Faremos a análise de cinco gráficos, o primeiro relativo à Percentagem de trabalhadores com contratos de trabalho temporários em Portugal, entre 2011 e 2021, o segundo é relativo à mesma situação, mas face à União Europeia, onde será feita uma breve comparação, o terceiro onde analisamos as razões que levam os trabalhadores em Portugal a optarem pelo trabalho temporário entre 2011 e 2021, o quarto é relativo à Duração dos contratos de trabalho temporário em Portugal entre 2011 e 2021 e o quinto gráfico reflete o nível de escolaridade dos trabalhadores temporários em Portugal entre 2011–2021.



Fonte: PORDATA, cujos dados são valores publicados no portal do Eurostat.

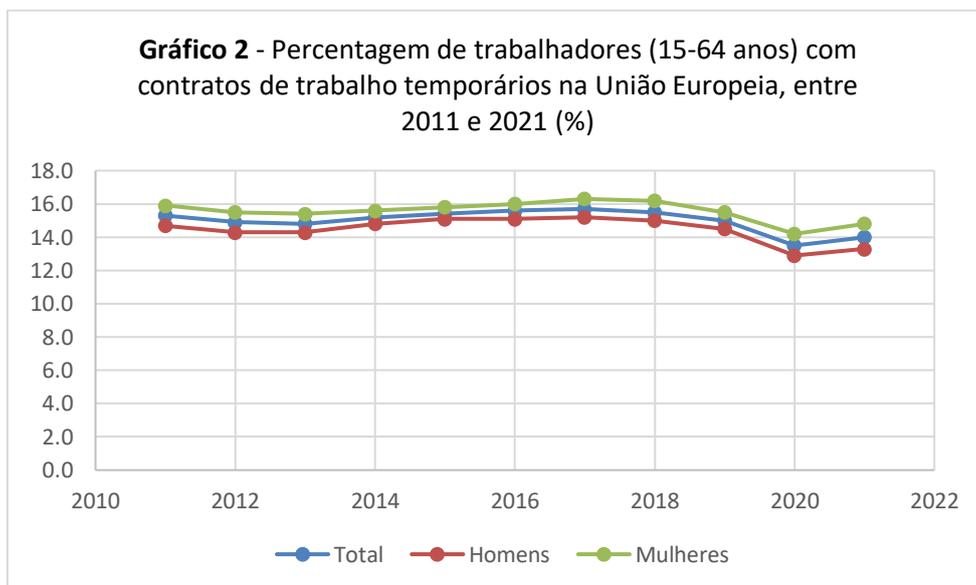
Como é possível observar, no Gráfico 1, ao longo dos últimos dez anos a percentagem de trabalhadores com contratos de trabalho temporário em Portugal entre os anos de 2011 a 2019 manteve-se sempre entre os 20% e 25%, respetivamente.

É notória uma redução a partir do ano de 2019, sendo que no ano de 2020 houve um decréscimo para 17.8% de trabalhadores com contratos de trabalho temporário em Portugal e em 2021 diminuiu ligeiramente, para os 17%.

É possível verificar que, entre 2011 e 2021, a diferença da percentagem de trabalhadores com contratos de trabalho temporário em Portugal, é de 5%, dado que em 2011 esta percentagem era de 22% e em 2021 passou a 17%.

No que diz respeito ao sexo destes trabalhadores, como podemos observar no Gráfico 1, a linha que representa os homens e as mulheres quase que se sobrepõem, revelando que, em Portugal, o facto de ser homem ou mulher não parece ter grande impacto na formalização de um contrato de trabalho temporário.

Visualizando o Gráfico 2, percebemos que em Portugal a percentagem de trabalhadores com contrato de trabalho temporário é superior à percentagem da União Europeia, no mesmo período.



Fonte: PORDATA, cujos dados são valores publicados no portal do Eurostat.

De modo geral, como podemos observar, a percentagem de trabalhadores com contratos de trabalho temporário na União Europeia entre o ano de 2011 e 2019 não ultrapassa os 16%, um valor inferior ao verificado para Portugal.

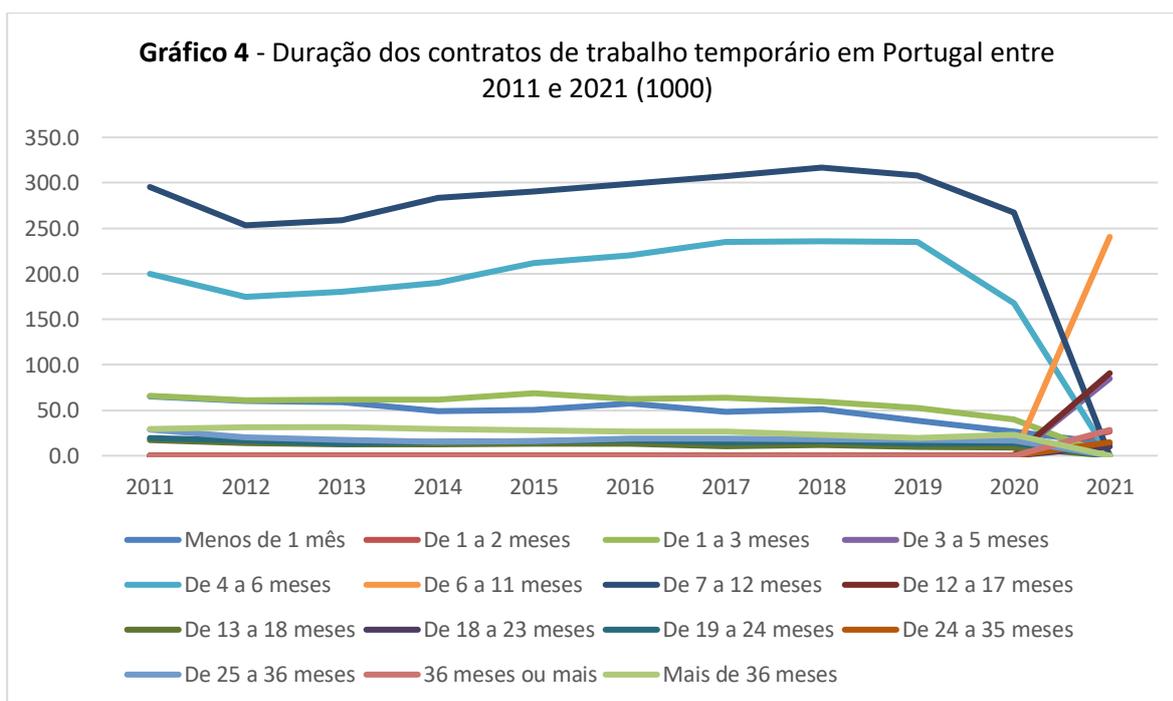
Outro ponto a realçar da análise do gráfico, é o facto de, na União Europeia, as mulheres terem um valor percentual de contratos de trabalho temporário superior ao dos homens, contrariamente ao que acontece em Portugal, onde a percentagem de homens e de mulheres com contratos de trabalho temporário é idêntica.



Fonte: Eurostat.

A leitura do Gráfico 3 permite concluir que, nos últimos dez anos, a principal razão que leva os trabalhadores em Portugal a optarem pelo trabalho temporário é o facto de não terem encontrado nenhum emprego permanente.

Parece-nos importante referir separadamente o ano de 2021, onde é evidente um decréscimo, dos trabalhadores temporários que indicam como motivo para optarem pelo trabalho temporário “Nenhum emprego permanente encontrado”. A diminuição desta percentagem, vem complementar-se com o aumento significativo do motivo “Trabalho disponível apenas com contrato temporário” em que no ano de 2021, indicado por 18,2% destes trabalhadores.



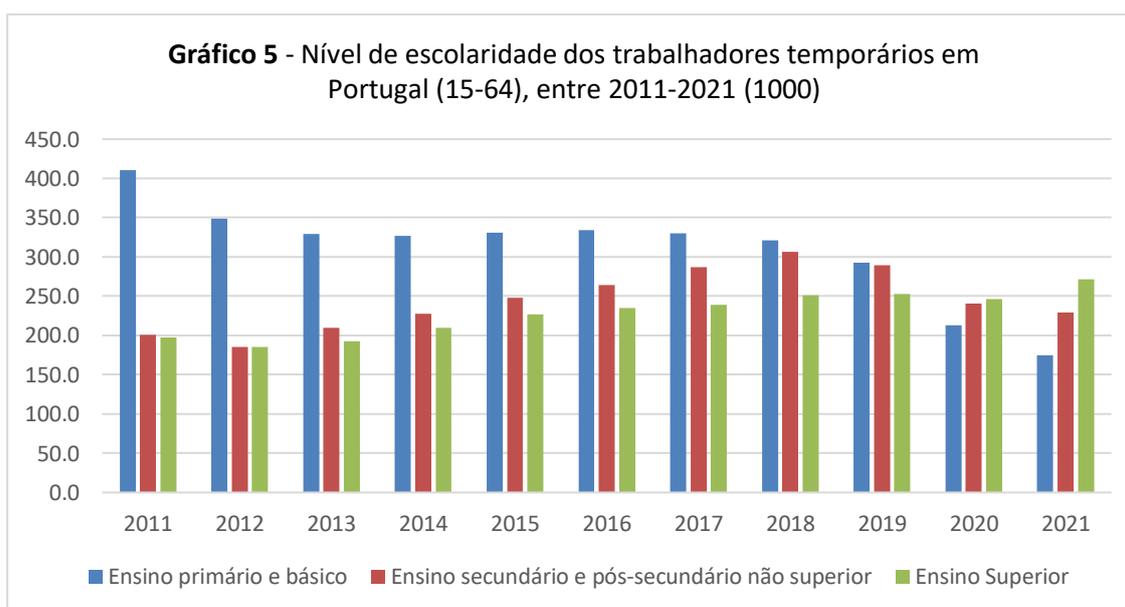
Fonte: Eurostat.

Entre 2011 e 2020, em termos de duração dos contratos de trabalho temporário em Portugal, podemos destacar os contratos de 7 a 12 meses que até 2020 foram sempre superiores a 250.000 contratos por ano e que sofreram uma descida vertiginosa em 2021. A acompanhar esta tendência estão os contratos temporários com duração de 4 a 6 meses que até 2020 foram sempre superiores a 150.000 contratos por ano, o que não se verificou em 2021.

De notar que em 2021 os contratos de 6 a 11 meses tiveram um aumento significativo e nesse ano 240.000 contratos tinham duração de 6 a 11 meses, sendo que até então esta duração não era muito expressiva.

De realçar também os contratos com duração superior a um ano, pois como podemos observar, os contratos com duração de 12 a 17 meses, de 24 a 35 meses e 36 meses ou mais, fizeram-se notar em 2021 onde 90.700, 14.700 e 28.300 trabalhadores, respetivamente, tiveram um contrato de trabalho superior a um ano.

Assim, até 2020 é notório que existiam mais contratos com duração até um ano e que a partir de 2021 deu-se primazia aos contratos com durações superiores a um ano.



Fonte: Eurostat.

Analisando o gráfico, percebemos que ao longo dos últimos dez anos, são notórias alterações no que diz respeito ao nível de escolaridade dos trabalhadores temporários em Portugal.

Em 2011, 410.900 trabalhadores temporários eram detentores do Ensino Primário e Básico; 200.700 trabalhadores temporários possuíam o Ensino secundário e pós-secundário não superior e 197.700 trabalhadores temporários tinha o Ensino superior.

Contudo, também se verificou o aumento do número de trabalhadores temporários detentores do Ensino secundário e pós-secundário não superior e do Ensino superior enquanto o número de trabalhadores temporários possuidores de Ensino Primário e Básico diminui para menos de 350.000 trabalhadores entre os anos de 2012 e 2018.

Outra nota que nos parece importante sublinhar, é o facto de o número trabalhadores temporários detentores do Ensino secundário e pós-secundário não superior e do Ensino superior a partir de 2013 ser constantemente superior aos que possuem o Ensino superior este fenómeno verifica-se até ao ano de 2019, onde o número trabalhadores temporários detentores do Ensino Primário e Básico era 292.700, do Ensino secundário e pós-secundário não superior era de 289.600 e do “Ensino superior” era 252.500.

A grande mudança, referida acima, dá-se no ano de 2020, onde existem mais trabalhadores temporários detentores do Ensino superior do que dos outros dois níveis de escolaridade. Este fenómeno mantém-se até 2021, onde 271.400 trabalhadores temporários eram detentores do Ensino superior, 229.100 trabalhadores temporários possuíam o Ensino secundário e pós-secundário não superior e 174.600 trabalhadores temporários tinham o Ensino primário e básico.

Resumidamente, os trabalhadores temporários em Portugal representavam, em 2021, 17% dos trabalhadores portugueses. No que diz respeito ao sexo dos trabalhadores temporários, ficou claro que não existe uma grande discrepância, isto é, tanto homens como mulheres são trabalhadores temporários, contrariamente do que acontece na União Europeia, em que existem mais mulheres trabalhadoras temporárias do que homens.

Em termos das principais razões que levam os trabalhadores portugueses a serem trabalhadores temporários, podemos afirmar, com a visualização do Gráfico 3, que, ao longo dos anos, a razão que aparece em maior evidência é sem dúvida “Nenhum emprego permanente encontrado”, o que dá a entender que o trabalho temporário não é a primeira opção dos trabalhadores temporários, mas acontece que estes trabalhadores procuram empregos permanentes primeiro e só no momento em que não encontram é que ativam a segunda opção que é aceitarem os trabalhos temporários, porque não estão no trabalho que queriam, mas também não estão no desemprego, por isso preferem manter uma situação que é, por definição, temporária. É neste sentido que Ferreira e Santos (2013), refere que “O desemprego massivo favorece o recurso a formas de emprego flexíveis, pela disponibilidade da mão-de-obra que gera e a facilidade em usar a necessidade de trabalho das pessoas, ao verem-se sem melhor escolha.” (p. 20)

No que diz respeito à duração dos contratos temporários, ficou claro que até 2020, ano em que a pandemia chegou a Portugal, a maioria dos contratos de trabalho temporário duravam no máximo

até um ano, mas a partir de 2021 houve uma mudança e o número de contratos temporários superiores a um ano começaram a ganhar expressão.

Em jeito de conclusão, no que concerne à escolaridade que estes trabalhadores possuem, podemos dizer sem entraves que houve uma completa mudança, isto é, durante vários anos, os trabalhos temporários estavam associados a indivíduos com baixos níveis de escolaridade, em particular com o Ensino Primário e Básico (Gráfico 5), o que deixou de acontecer a partir de 2020 onde o número de trabalhadores com o Ensino Superior ultrapassa o número de trabalhadores com o “Ensino primário e básico” e “Ensino secundário e pós-secundário não superior”, tendência que se manteve até 2021.

1.4. A Flexibilização das Relações de Trabalho

Neste subcapítulo pretendemos abordar as relações de trabalho, para tal importa, antes de mais perceber o que são as relações de trabalho. Podemos começar por referir que, segundo Augusto, Takahashi e Sachuk (2011), “De modo geral, as relações de trabalho são todas as relações que se estabelecem entre empregados e empregadores, no interior das organizações para a realização do trabalho.” (p. 4) Com base nesta definição, diríamos então que numa relação de trabalho estes são os dois polos – empregados e empregadores – mais importantes.

Os empregadores fornecem o material e as condições necessárias para o desenvolvimento do trabalho; por sua vez, os empregados, através dos meios disponibilizados, produzem e recebem um salário em troca disso. Por essa razão, Fleury e Fischer (1992) diziam que “As relações de trabalho nascem das relações sociais de produção, constituindo uma forma particular de integração entres agentes sociais que ocupam posições opostas e complementares no processo produtivo: trabalhadores-empregadores.” (p. 6)

Gorender (1997) refere que “O último terço do século XX assinala transformações de grande importância no sistema capitalista mundial. Essas transformações não debilitaram a essência do modo de produção capitalista, na verdade, reforçaram-na, uma vez que se acentuou a sua característica mundial. Nisto consiste, precisamente, o processo de globalização, nome novo para o antigo processo de internacionalização ou de criação do mercado mundial nascido com o próprio capitalismo.” (p. 311) Neste sentido, as relações de trabalho também foram afetadas, sendo que as relações de trabalho entre empregadores e empregados de que falávamos, deixaram de ser lineares, devido, por exemplo, à evolução tecnológica. É neste sentido que Augusto, Takahashi e Sachuk (2011) referem que “Uma das fontes que podem influenciar a maneira como as relações de trabalho

se configuram é a inovação tecnológica, cujos impactos se fazem sentir na maneira como os trabalhadores se relacionam entre si e com a organização.” (p. 5)

Como podemos verificar, estas alterações vêm trazer novos contornos à relação de trabalho entre empregados e empregadores e vêm acima de tudo modificar os seus objetivos. Por esta razão Augusto, Takahashi e Sachuk (2011) dizem que “A inovação tecnológica afeta, simultaneamente, dois grupos de agentes que interagem constantemente na busca dos objetivos organizacionais: trabalhadores e empregadores. Na medida em que o desenvolvimento tecnológico se intensifica mudam-se os objetivos de cada um, novas relações de trabalho são delineadas e surgem conflitos advindos dos diferentes impactos, positivos e negativos, que a adoção de novas tecnologias causa.” (p. 5)

Chegados a este ponto, percebemos claramente que estas alterações impactaram não só a relação entre empregado e empregador, mas também individualmente. Para Fialho, Silva e Saragoça (2011) “Analogamente, esta reconfiguração da organização do trabalho veio implicar uma nova dinâmica na organização do trabalho e das relações laborais, principalmente nas décadas de 80 e 90 do século passado. Foi neste contexto que começou a emergir o conceito e a prática da flexibilização em contexto laboral, cujo principal postulado assentava na possibilidade da empresa contar com mecanismos que lhe permitissem introduzir ajustamentos na produção, na organização do trabalho, no salário e condições de trabalho, para fazer face às flutuações da economia, às alterações provocadas pelas inovações tecnológicas bem como por factores inerentes às estratégias de mercado.” (p. 35)

Naturalmente, de entre vários fatores que contribuíram para as alterações nas relações de trabalho, a questão tecnológica contribuiu para maiores e melhores níveis de produção, mas também exigiu maiores níveis de qualificação e adaptação às mudanças que se evidenciaram, por parte dos trabalhadores. Começava a ser notória a necessidade de ter trabalhadores mais capazes de se adaptar e mais preparados cognitivamente. Evidentemente, que quem não tinha capacidade de adaptação, sentia que não estava a acompanhar esta evolução e a verdade era mesmo essa, quem não acompanhava a evolução tinha que ser substituído. Por isso é que Marques (2010) diz que “(...) hoje não se emprega um trabalhador apenas com base na sua qualificação, mas também com base num potencial de adaptação. A exigência acrescida sobre a qualidade das pessoas acentua ainda mais essa incerteza. Para os empregadores, o candidato a um emprego deve poder apresentar capacidade de adaptação e de reacção às novas situações profissionais, aos imprevistos e aos problemas que possam surgir no local de trabalho.” (p. 9)

Já falámos na evolução tecnológica, na necessidade de adaptação, na necessidade de ter trabalhadores mais qualificados e agora faz sentido falarmos na relação entre empregados. Os trabalhadores começam a querer destacar-se e a competir entre si, portanto, agora os colegas são “ameaças”. Daí Augusto, Takahashi e Sachuk (2011) dizerem que “(...) ao mesmo tempo em que a tecnologia beneficia o desempenho organizacional, ela influencia as relações de trabalho existentes, visto que a mão de obra assume uma nova configuração.” (pp. 1–2)

De acordo com Fialho, Silva e Saragoça (2011) “O mundo contemporâneo pode ser metaforicamente designado como o mundo das incertezas no qual somos sistematicamente confrontados com um conjunto de factores que influenciam o trabalho e as relações laborais, com impactos na vida económica e social. O impacto das tecnologias de informação a nível laboral, as fusões empresariais que contribuíram para uma redução do número de efectivos, deixa-nos com um sentimento de receios e incertezas face ao futuro das relações laborais.” (p. 46) Estes autores tocam num ponto bastante importante que é a dispensa dos trabalhadores efetivos, que muitas vezes decorre do facto de, com a globalização, com o desenvolvimento tecnológico e com a automatização das máquinas, existir a necessidade de contratar trabalhadores mais qualificados e para suprir os picos de produção recorrer à contratação pontual de trabalhadores para fazerem essas temporadas. Ainda para Fialho, Silva e Saragoça (2011) “(...) este crescimento do emprego, associado a necessidades momentâneas de trabalhadores especializados e/ou para suprir fluxos de produção do momento, veio aniquilar o fim do “emprego para toda a vida” e gerar uma nova realidade nas relações laborais.” (p. 38)

Com as novas formas de produção é quase impossível ou menos rentável manter as relações de trabalho como até então. Para Marques (2010) “Os novos registos da actividade produtiva não se confinam mais apenas a um emprego convencional estável. O emprego estável regride a favor do temporário, do parcial e do precário. As pressões exercidas pelos diversos grupos sociais sobre a alteração da norma da relação de emprego convencional têm remetido o Estado para um papel de “supervisor” com uma inflexão crescente da sua intervenção legislativa e executiva.” (p. 6)

É desta lógica de acontecimentos que surge a flexibilização das relações de trabalho. Não podemos afirmar que tenha sido uma mudança abrupta, apenas conseguimos perceber que todos os acontecimentos acima identificados culminaram nesta flexibilização que se traduz em novas formas de relações de trabalho. É neste sentido que Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) nos dizem que “A flexibilização das relações de trabalho diluiu a nítida linha de separação entre incluídos e excluídos. Através da terceirização e da desregulamentação social, produziu-se a desestabilização do

mundo do trabalho que atingiu, inicialmente, os trabalhadores industriais e depois todos os assalariados, afetando, hoje, todos os que vivem do trabalho.” (p. 231)

Tal como já vimos anteriormente, esta flexibilização está sempre associada a precarização, porque, como já pudemos verificar no subcapítulo dedicado ao trabalho temporário, percebemos nitidamente que este tipo de contratação não é vantajoso para o trabalhador e agora conseguimos perceber que afeta as relações de trabalho. É neste sentido que Fialho, Silva e Saragoça (2011), referem que “Sendo certo que a mudança nas relações laborais é inevitável, o sentido de precariedade remete-nos directamente para a perda por parte do indivíduo das regalias sociais colectivamente asseguradas e institucionalizadas pelo Estado Social. Porém, não podemos alhear desta discussão o trabalho flexível intimamente associado à empresa flexível, que tem simetria com as modernas formas de gestão, e relaciona-se também com a estrutura da economia e globalização.” (pp. 53–54)

A flexibilização das relações de trabalho, traz-nos uma nova dimensão de análise ligada à relação dos trabalhadores entre si, perante o empregador. Sabendo que estes trabalhadores, dada a flexibilização, vivem na incerteza e no receio de perderem os seus empregos ou de passarem a compor o leque de trabalhadores temporários, seria interessante perceber como é que estes se relacionam e como se comportam face esta incerteza. Para Ferreira e Costa (1999) “Subjaz, pois, às relações laborais uma dimensão relacional que envolve actores individuais ou colectivos numa actividade de trabalho ou com ele relacionada, segundo diferentes níveis de análise: global, societal, organizacional, grupal, interaccional e individual.” (p. 145)

Atualmente, é possível entrarmos numa organização e verificarmos uma só equipa a trabalhar para objetivos comuns e não percebemos, à priori, que naquele conjunto de trabalhadores, existem dois polos, os trabalhadores permanentes e os trabalhadores temporários, sendo estes últimos contratados para suprir necessidades com termo definido. É interessante verificar que, mesmo em condições contratuais diferentes, o objetivo nunca deixa de ser comum. Fialho, Silva e Saragoça (2011) referem que “(...) esta nova arquitectura das relações laborais, movida pelas dinâmicas da flexibilidade, precarização vem, inquestionavelmente, contribuir para um novo quadro de valores no trabalho e, de forma simultânea, gera um novo quadro de perspectiva e expectativas relativas ao trabalho, sendo a incerteza o denominador comum.” (p. 43) O que nos leva a querer que não é só o objetivo que é comum, mas também a incerteza e isso pode ser um ponto de ligação e não de afastamento, ou melhor dizendo, um ponto de união e não de competição.

1.5. Desempenho Profissional

No que concerne ao desempenho profissional, sabemos que este é um tema que tem sido bastante estudado ao longo dos anos e que é uma das análises mais importantes dentro de uma organização, na medida em que a produção, seja ela do que for, está dependente deste desempenho.

É nesse sentido que Carlomagno, Natividade, de Oliveira e Hutz (2014) referem que “O desempenho profissional nas organizações diz respeito aos comportamentos que são apresentados pelos empregados a fim de atender às expectativas das atividades que realizam. A importância desses comportamentos é evidente para o sucesso da organização e, conseqüentemente, verifica-se uma grande preocupação em promovê-los.” (p. 497)

Importa perceber o que é que caracteriza o desempenho profissional. Muitas vezes ouvimos dizer que os trabalhadores felizes são trabalhadores produtivos. E, neste sentido, Carlomagno, Natividade, de Oliveira e Hutz (2014) referem que, “No contexto organizacional, há evidências de que a correlação entre a esperança e o desempenho profissional é positiva e significativa (...)”. (p. 499)

Contudo, não é assim tão linear, na medida em que os trabalhadores podem ser considerados produtivos por cumprirem as suas funções e até mesmo por alcançarem os seus objetivos, mas isso não significa que estes tenham um bom desempenho profissional. Por isso é que para Silva, Silva e Bergamini (2018) “O desempenho profissional é consequência da aptidão para realizar uma atividade, em que se empenha esforço para alcançar resultados. O desempenho de um profissional necessita muito do clima e do comportamento organizacional, visto que o desempenho só ocorre quando há satisfação no trabalho. Um profissional desmotivado pode significar metas não cumpridas afetando até mesmo o objetivo a ser alcançado pela empresa.” (p. 746)

Rapidamente percebemos que o bom desempenho profissional não depende só do estado da organização, também depende da forma como o indivíduo se sente, Silva, Silva e Bergamini (2018), corroboram referindo que o “Desempenho profissional é um conjunto de características do indivíduo, com base em suas habilidades, comportamento, rendimento, entre outros fatores que se associam ao seu desenvolvimento e desempenho nas organizações. Motivação, desejos, as razões que incentivam, induzem ou provocam tipos de comportamentos ao indivíduo.” (p. 748) Portanto, fica notório que o desempenho profissional está assente em dois grandes pilares, sendo eles o indivíduo e a organização, ou melhor dizendo, está assente nas percepções que o indivíduo tem de si próprio face à organização e naquilo que a organização lhe transmite.

Para Oliveira, Carvalho e Rosa (2012) “O Clima Organizacional trata-se do ambiente interno de uma empresa, incluindo subordinados, supervisores e direção. O relacionamento entre as pessoas do

trabalho deve ser saudável para que a empresa também esteja com saúde, este assunto está ligado diretamente com a satisfação do trabalhador e seus resultados na corporação.” (para. 1) Estes autores trazem para a discussão todos os intervenientes da organização e isso é interessante, porque até agora temos estado mais centrados naquilo que são as motivações, desejos, sentimentos e razões que levam os trabalhadores a terem um bom desempenho profissional e ainda não nos debruçámos sobre de que forma é que estes intervenientes, os pares, as chefias e a direção podem contribuir para o desempenho profissional.

Os autores Souza Martins, Ribeiro, Antonioli e da Silva (2018) relacionam o desempenho profissional com as relações entre as pessoas nas organizações e referem que “As relações humanas estão presentes no ambiente organizacional, daí a importância do investimento cada vez maior por parte dos gestores na busca constante para maior envolvimento e comprometimento das pessoas com a organização. É de suma importância que as pessoas se mantenham motivadas. Dessa forma, o trabalhador precisa interagir bem com as pessoas dentro empresa, seja com seus superiores ou em relação aos demais colegas de trabalho, ou ainda em relação ao mercado onde se encontra atuando. Um funcionário que convive com todos em harmonia e respeito, pode executar melhor suas tarefas.” (p. 274)

Rachel e Salomão (2011) corroboram dizendo que “O clima é um grande influenciador da produtividade na empresa. Refere-se ao grau de satisfação material e emocional das pessoas no ambiente de trabalho. Por isso, torna-se extremamente relevante a busca por mantê-lo favorável, tendo em vista a influência na motivação e interesse dos funcionários para o funcionamento da organização. É possível considerar, portanto, que um clima favorável dentro da empresa será um fator positivo a fim de compatibilizá-la com o bom desempenho, o que produzirá uma empresa ágil, criativa, competitiva, e geradora de bons resultados e satisfação a todos os envolvidos, acionistas, administradores, operários, bem como aos consumidores.” (p. 5) Estes autores acabam por evidenciar mais um ponto bastante importante que é o facto de, quem gere as organizações, procurar manter sempre um bom clima organizacional, pois está clara a importância do mesmo para o bom desempenho profissional dos trabalhadores e, conseqüentemente, para atingirem os objetivos que a organização pretende.

CAPÍTULO 2

Questão de partida, objetivos e metodologia

2.1. Questão de Partida e Objetivos do Estudo

Para Vilelas (2009), “(...) a investigação é entendida como uma atividade básica da ciência, procurando questionar e analisar a realidade. É a pesquisa que alimenta a atividade de ensino e a atualiza perante a realidade do mundo. Embora seja uma prática teórica, a pesquisa vincula pensamento e ação. Ou seja, nada pode ser intelectualmente um problema, se não tiver sido, em primeiro lugar, um problema da vida prática. As questões da investigação estão, portanto, relacionadas com interesses e circunstâncias socialmente condicionadas.” (p. 21)

É nesta linha de pensamento que surge a questão de partida, que é bastante importante para o desenvolvimento da investigação. No caso desta dissertação, consideramos importante que os indivíduos saibam se o tipo de vínculo contratual influencia o desempenho profissional, portanto estas questões à nossa realidade traduziram-se na seguinte questão de partida “Que impacto têm os vínculos contratuais no desempenho profissional dos trabalhadores com vínculos contratuais temporários?”. Com esta base, realizámos um estudo de caso de uma empresa na área Industrial situada no Alentejo no âmbito do setor da fabricação de outros produtos de borracha, n.e.

De modo a conseguirmos responder à nossa questão de partida, tivemos de definir objetivos e nesse sentido, podemos dizer que o objetivo principal deste estudo era, sem dúvida, perceber se o desempenho profissional dos trabalhadores é influenciado pelo vínculo contratual que têm com as empresas.

Após definição deste objetivo central no estudo, importava definirmos objetivos mais específicos, sendo eles:

- I. Perceber as razões da detenção de um vínculo contratual temporário;
- II. Perceber, na ótica dos trabalhadores, quais são os benefícios e/ou limitações em se possuir um vínculo contratual temporário;
- III. Perceber se os trabalhadores com vínculos contratuais temporários no setor da fabricação de outros produtos de borracha, n.e. têm um desempenho profissional diferente dos trabalhadores que têm um vínculo contratual permanente com a empresa;
- IV. Perceber as perceções que os trabalhadores que não detêm um vínculo contratual temporário têm dos trabalhadores com um vínculo contratual temporário.

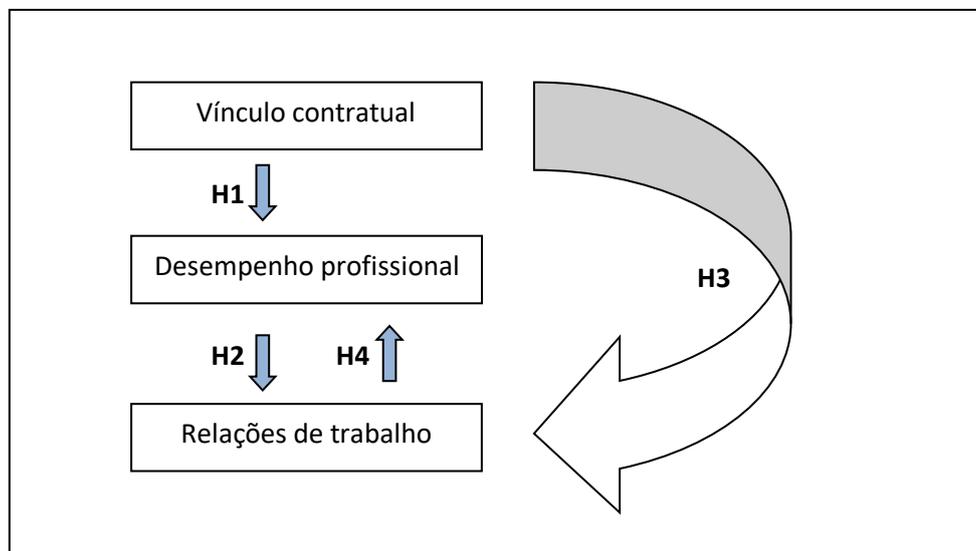
2.2. Modelo de Análise

De acordo com a nossa revisão de literatura, revelamos agora o nosso modelo de análise, onde relacionamos as dimensões que foram alvo do nosso estudo empírico e nesse sentido, o modelo de análise do nosso estudo foi constituído pelas seguintes dimensões: percepções do indivíduo face ao tipo de vínculo contratual, impactos do vínculo contratual no seu desempenho profissional, atitude do indivíduo face às relações de trabalho e expectativas profissionais face ao seu desempenho profissional.

Daí resultaram as seguintes hipóteses:

- Hipótese 1: A Percepção do indivíduo face ao tipo de vínculo contratual influencia o seu desempenho profissional.
- Hipótese 2: Os impactos do vínculo contratual do indivíduo no desempenho profissional influenciam as relações de trabalho.
- Hipótese 3: A atitude do indivíduo face às relações de trabalho é influenciada pelo vínculo contratual.
- Hipótese 4: As expectativas do indivíduo face ao seu desempenho profissional são influenciadas pelas relações de trabalho.

Figura 2 – Modelo de Análise



Elaboração própria.

2.3. Metodologia

Neste capítulo, importa antes de mais percebermos o que é a metodologia e a sua importância numa investigação científica, para isso recorreremos a Vilelas (2009) que refere que a metodologia “Consiste

em estudar e avaliar os vários caminhos disponíveis e as suas utilizações. Corresponde a um conjunto de procedimentos que contribuem para a obtenção do conhecimento. Metodologia define-se como o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade. Neste sentido, a metodologia ocupa um lugar central no interior das teorias.” (p. 21)

Já para Augusto (2014) “A metodologia reside na interação entre teoria e método e lida com questões que moldam o curso da pesquisa. Está relacionada com os laços que existem entre o que queremos saber e os caminhos a trilhar para lá chegar, clarifica o modo como o curso da pesquisa é determinado pela natureza dos questionamentos de partida e pelos fenómenos em estudo. Daqui se deve depreender que, para um investigador, escolher uma metodologia de pesquisa não pode ser uma mera questão de preferência. Essa escolha terá de estar relacionada com as questões que o investigador coloca, com a natureza do que se pretende conhecer, com o tipo de respostas que espera providenciar.” (p. 2) Através deste autor conseguimos perceber a importância que a escolha de uma metodologia adequada tem para conseguirmos responder às nossas questões de partida. Ao falarmos de escolha conseguimos rapidamente perceber que existe mais do que uma metodologia e, na verdade existem as metodologias quantitativas e qualitativas e, naturalmente existem diferenças entre elas. Ainda segundo Augusto (2014), “A opção por uma metodologia quantitativa ou qualitativa tem de estar de acordo tanto com os objetivos da pesquisa como com os atributos dos objetos em estudo. Não é, por isso, possível colocar os métodos de pesquisa numa hierarquia de excelência, dado que diferentes métodos são apropriados para responder a diferentes propósitos e questões de investigação.”(p. 2)

Tendo em consideração o que já foi referido, a metodologia utilizada nesta investigação foi a metodologia qualitativa e o estudo de caso. Para Aires (2011) “A investigação qualitativa insere-se hoje em perspectivas teóricas, por um lado, diferenciadas e, por outro lado, coexistentes e recorre ao uso de uma grande variedade de técnicas de recolha de informação como materiais empíricos, estudo de caso, experiência pessoal, história de vida, entrevista, observação, textos históricos, interactivos e visuais que descrevem rotinas, crises e significados na vida das pessoas. A escolha das ferramentas a utilizar depende das estratégias, métodos e materiais empíricos disponíveis; a selecção das práticas de pesquisa é realizada em função das questões levantadas e estas, por sua vez, surgem do contexto em análise.” (p. 13)

2.2.1 Estudo de Caso

Realizámos um estudo de caso, pois como referimos desde o início esta investigação será centrada num universo concreto, isto é, numa empresa na área Industrial situada no Alentejo no âmbito do setor da fabricação de outros produtos de borracha, n.e.

Esta empresa faz parte de um grupo que está representado a nível global em vinte e cinco países sendo que, em Portugal está representada em três locais, dois no distrito de Portalegre e um no distrito do Porto. A nossa investigação incidiu sobre uma das empresas do distrito de Portalegre. A empresa em questão é um dos principais empregadores da zona e contribui bastante para a economia local. Para além disso tem uma particularidade, que é o facto de, na sua maioria todos os trabalhadores da empresa iniciam as suas funções através de um contrato de trabalho temporário, nesse sentido, a empresa tem uma ETT com uma equipa exclusivamente dedicada à contratação de trabalhadores temporários e faz toda essa gestão no local, ainda que, na maior parte dos casos o objetivo da empresa seja tornar os trabalhadores temporários em trabalhadores permanentes.

Portanto, tudo o que queremos perceber sobre o impacto que os vínculos contratuais têm no desempenho profissional dos trabalhadores com vínculos contratuais temporários, estaremos sempre focados nos trabalhadores da empresa referida. Para tal, importa ainda perceber o que é um estudo de caso, para Ventura (2007), “(...) o estudo de caso tem origem na pesquisa médica e na pesquisa psicológica, com a análise de modo detalhado de um caso individual que explica a dinâmica e a patologia de uma doença dada. Com este procedimento se supõe que se pode adquirir conhecimento do fenómeno estudado a partir da exploração intensa de um único caso. Além das áreas médica e psicológica, tornou-se uma das principais modalidades de pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais.” (p. 384)

Em termos das vantagens do estudo de caso André (2013) refere que “O conhecimento gerado pelo estudo de caso é diferente do de outros tipos de pesquisa porque é mais concreto, mais contextualizado e mais voltado para a interpretação do leitor.” (p. 97)

Ventura (2007) contribui dizendo que “(...) o estudo de caso como modalidade de pesquisa é entendido como uma metodologia ou como a escolha de um objeto de estudo definido pelo interesse em casos individuais. Visa a investigação de um caso específico, bem delimitado, contextualizado em tempo e lugar para que se possa realizar uma busca circunstanciada de informações.” (p. 384)

No que concerne às questões mais técnicas André (2013) diz-nos que “O estudo de caso começa com um plano muito aberto, que vai se delineando mais claramente à medida que o estudo avança. A pesquisa tem como ponto inicial uma problemática, que pode ser traduzida em uma série de questões, em pontos críticos ou em hipóteses provisórias.” (p. 98)

2.2.2. Entrevistas

De acordo com Aires (2011), “A entrevista é uma das técnicas mais comuns e importantes no estudo e compreensão do ser humano.” (p. 27) E facilmente percebemos o porquê, em boa verdade a

melhor forma de saber alguma informação sobre uma pessoa é colocando-lhe questões e pedir que nos responda.

Nesta investigação optámos pela realização de entrevistas estruturadas, não sendo esta ideia inicial, tivemos de nos adaptar, visto que, os entrevistados encontram-se no Alentejo e na sua maioria trabalham por turnos, o que se revelou um entrave à realização de entrevistas presenciais.

Dados os constrangimentos, construímos um inquérito por questionário através da plataforma *online* Google Forms e enviámos a alguns trabalhadores da empresa através da internet. De acordo com Boni e Quaresma (2005) "As entrevistas estruturadas são elaboradas mediante questionário totalmente estruturado, ou seja, é aquela onde as perguntas são previamente formuladas e tem-se o cuidado de não fugir a elas." (p. 73) Boni e Quaresma (2005) também apresentam algumas vantagens para a aplicação de um questionário, tais como "(...) nem sempre é necessário a presença do pesquisador para que o informante responda as questões. Além disso, o questionário consegue atingir várias pessoas ao mesmo tempo obtendo um grande número de dados, podendo abranger uma área geográfica mais ampla se for este o objetivo da pesquisa." (p. 74)

O nosso guião de inquérito por questionário pode ser consultado no Anexo 1 desta dissertação e as dimensões constitutivas deste, foram os dados sociodemográficos; as condições de trabalho; funções e desempenho profissional; as relações de trabalho e o percurso profissional.

Para além da aplicação de inquéritos por questionário também utilizámos a metodologia comparativa — onde fizemos uma comparação, entre trabalhadores temporários e trabalhadores “não temporários”, que foi feita através da análise das respostas dos inquiridos.

Os inquiridos são trabalhadores da empresa foram selecionados com base neste critério, quer os detentores de um vínculo contratual temporário, quer permanente. Decidimos entrevistar estes dois tipos de trabalhadores, permanentes e temporários, porque consideramos que seria interessante perceber as duas perspetivas e compará-las.

Importa referir que, segundo Aires (2011), na metodologia qualitativa “A selecção da amostra adquire nesta metodologia um sentido muito particular: tem por objectivos obter a máxima informação possível para a fundamentação do projecto de pesquisa e criar uma teoria, baseando-se, ao contrário da amostra quantitativa, em critérios pragmáticos e teóricos. Por isso, em vez da uniformidade, a amostra na investigação qualitativa procura a máxima variação. Esta perspectiva de amostragem é intencional porque os sujeitos que a constituem não são escolhidos ao acaso: o investigador selecciona as unidades de amostragem a partir de critérios específicos.” (p. 22) Por isso é que para esta investigação foram inquiridos trabalhadores permanentes da empresa e os trabalhadores temporários, para atingir os objetivos definidos.

Em termos da nossa amostra, abordámos 58 indivíduos, dos quais 18 concordaram em participar. Para chegarmos a estes indivíduos, fizemo-lo através da rede social Facebook. Os

primeiros contactos foram feitos diretamente a indivíduos que conhecemos e que sabemos que trabalham na empresa. Começámos por explicar o motivo da nossa abordagem e explicámos o que pretendíamos com a nossa investigação. Aproveitámos este momento para solicitar a estes trabalhadores que nos facultassem o contacto de outros trabalhadores da empresa e esta foi a forma como chegámos a esta amostra foi através do método da “bola de neve” que segundo Vinuto (2014) “(...) é uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência. Ou seja, a partir desse tipo específico de amostragem não é possível determinar a probabilidade de seleção de cada participante na pesquisa, mas torna-se útil para estudar determinados grupos difíceis de serem acessados.” (p. 203) Em termos práticos Vinuto (2014) refere que “A execução da amostragem em bola de neve se constrói da seguinte maneira: para o pontapé inicial, lança-se mão de documentos e/ou informantes-chaves, nomeados como sementes, a fim de localizar algumas pessoas com o perfil necessário para a pesquisa, dentro da população geral. Isso acontece porque uma amostra probabilística inicial é impossível ou impraticável, e assim as sementes ajudam o pesquisador a iniciar seus contatos e a tatear o grupo a ser pesquisado. Em seguida, solicita-se que as pessoas indicadas pelas sementes indiquem novos contatos com as características desejadas, a partir de sua própria rede pessoal, e assim sucessivamente e, dessa forma, o quadro de amostragem pode crescer a cada entrevista, caso seja do interesse do pesquisador.” (p. 203)

As entrevistas são momentos importantes, na medida em que, é neste momento que vamos conhecer as ideias dos entrevistados e estes estão a contribuir para nós respondermos à questão que orienta esta investigação. Para Aires (2011) “A entrevista implica sempre um processo de comunicação, em que ambos actores (entrevistador e entrevistado) podem influenciar-se mutuamente, seja consciente ou inconscientemente. Por isso, longe de constituir um intercâmbio social espontâneo, compreende um processo um tanto artificial e artificioso, através do qual o investigador cria uma situação concreta (a entrevista). A entrevista compreende, assim, o desenvolvimento de uma interacção criadora e captadora de significados em que as características pessoais do entrevistador e do entrevistado influenciam decisivamente o curso da mesma.” (p. 29)

Importa salientar que, antes do início do questionário solicitámos a todos os participantes, através de uma pergunta obrigatória, o seu consentimento informado. Garantimos também o anonimato dos participantes, bem como salvaguardámos a confidencialidade dos seus dados pessoais.

CAPÍTULO 3

Análise dos Resultados

Neste capítulo faremos a análise dos resultados da aplicação do nosso inquérito por questionário, iniciaremos com a apresentação da caracterização sociodemográfica da nossa amostra, de seguida passaremos à apresentação dos resultados, tendo por base as respostas dadas pelos inquiridos às perguntas de acordo com as dimensões constitutivas do inquérito.

Começando por uma caracterização sociodemográfica, podemos dizer a média de idades dos indivíduos que fazem parte da nossa amostra é de 32 anos, sendo que o entrevistado mais velho tem 46 anos e o entrevistado mais novo tem 25 anos. Relativamente ao sexo dos indivíduos entrevistados 12 são do sexo feminino e 6 do sexo masculino. No que respeita, ao nível de escolaridade, 14 indivíduos possuem o ensino secundário e 4 indivíduos possuem o ensino básico 3.º ciclo.

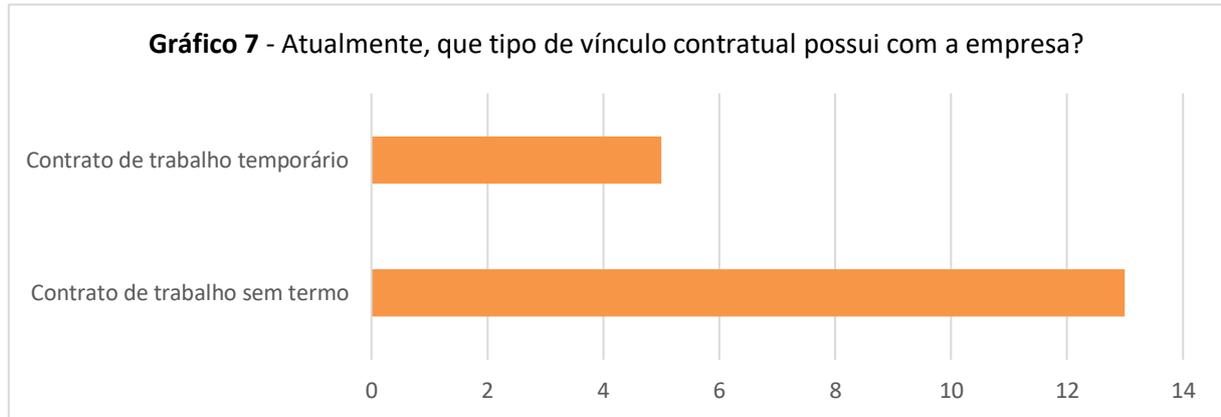
No que concerne, às informações contratuais destes indivíduos, de acordo com o Gráfico 6, percebemos que existe um padrão em termos de contratação na empresa em questão, na medida em que 17 dos 18 indivíduos entrevistados referem que quando começaram a trabalhar na empresa foram contratados por uma empresa de trabalho temporário, portanto, na sua maioria iniciaram com um contrato de trabalho temporário na empresa, vindo mais tarde a fazer parte dos quadros da empresa com um vínculo contratual permanente. Esta situação evidencia, desde logo, que apesar de o principal modo de contratação da empresa ser através do recurso a empresas de trabalho temporário, esta situação não invalida que a empresa promova alguns trabalhadores para os quadros.



Elaboração própria.

Corroborando a questão anterior, com a questão “Atualmente, que tipo de vínculo contratual possui com a empresa?” torna-se ainda mais claro, visualizando o Gráfico 7, que a forma como estes indivíduos entraram na empresa não determinou a sua permanência dentro desta, dado que, como

podemos verificar no gráfico abaixo, dos 18 entrevistados, no momento da entrevista 13 possuíam um contrato de trabalho sem termo, isto é, estavam efetivos na empresa e todos eles, exceto um começou na empresa com um contrato de trabalho temporário.



Elaboração própria.

Sendo uma empresa onde a maioria dos trabalhadores inicia com um vínculo contratual temporário e que, nesse sentido, todos os indivíduos que trabalham na empresa estão familiarizados com este tipo de contratação e com colegas novos que entrem na empresa nesses moldes, decidimos perceber qual é a visão dos mesmos acerca das vantagens e das limitações de se ser trabalhador temporário, isto independente do vínculo contratual que o entrevistado possua com a empresa. Relativamente às vantagens de ser trabalhador temporário, como podemos observar no Gráfico 8, os entrevistados foram categóricos e na sua maioria, mais precisamente 14 indivíduos, responderam que “não” à pergunta “Na sua opinião, existem vantagens em ser-se trabalhador temporário?”.

O que demonstra que apesar de o contrato de trabalho temporário ser um canal de acesso a um emprego na empresa, o que por si só poderia ser visto como algo vantajoso, dado que estamos a falar de uma região onde existem poucos postos de trabalho, para os entrevistados não existem vantagens em ser trabalhador temporário.

Tendo em consideração as respostas dos entrevistados torna-se claro que a percepção da maioria dos indivíduos entrevistados no âmbito desta investigação acerca dos vínculos contratuais atípicos, mais propriamente do trabalho temporário, não é positiva, na medida em que, as únicas vantagens que apontam advêm de uma forma de olhar para o trabalho temporário como um meio para atingir um fim, isto é, uma possibilidade quando não se tem outra alternativa.



Elaboração própria.

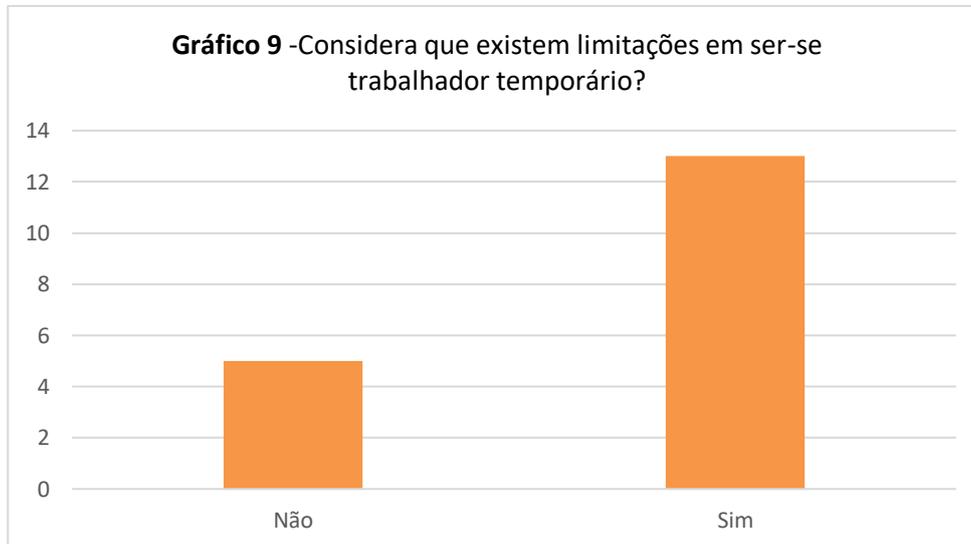
Os entrevistados que responderam “sim”, apontam como principais vantagens, o facto de os trabalhadores temporários terem liberdade para, se quiserem, trocarem de emprego dado que não têm uma relação contratual efetiva com a empresa e o facto de poderem utilizar o contrato de trabalho temporário para atingirem um fim, como juntar dinheiro para pagar os estudos ou adquirir experiência profissional.

Este tipo de justificações podem ser relacionadas com o que pudemos verificar na subsecção 1.3.1. Trabalho Temporário e Precariedade da nossa revisão da literatura, quando a certa altura abordávamos a questão de as ETT terem vindo a construir uma retórica que favorece o trabalho temporário e conseqüentemente esse tipo de vínculo contratual, em que Soeiro (2013) corrobora afirmando que “A precarização das relações de trabalho é apresentada hoje com uma retórica de libertação, exaltando-se a “juventude”, “agilidade”, “polivalência”, “criatividade”, “compromisso” e “autenticidade” deste admirável mundo novo.” (p. 108)

Dadas as repostas à questão anterior, seria de esperar que no que concerne às limitações de se ser trabalhador temporário os entrevistados encontrassem desvantagens. Portanto, à questão “Considera que existem limitações em ser-se trabalhador temporário?”, como se vê no gráfico abaixo, 13 dos 18 indivíduos reponderam que “sim” e justificam referindo que as desvantagens dos trabalhadores temporários são a maior facilidade em serem despedidos, a menor facilidade em contrair créditos junto dos bancos, a instabilidade emocional devido à instabilidade contratual e o facto de alguns direitos básicos não serem assegurados.

Mais uma vez relacionando, com as questões apresentadas na nossa revisão de literatura, mais concretamente com o subcapítulo 1.3 Trabalho Temporário, onde estas respostas vão de encontro com o pensamento de Campos (2020) relativamente à precariedade laboral e aos vínculos contratuais temporários referindo que estes são “(...) uma barreira acrescida na estabilidade familiar e pessoal que pode também ser aferida pelo adiamento da maternidade no caso das TTA

[Trabalhadores Temporários de Agência]. Estes trabalhadores podem ainda estar sujeitos a efeitos nocivos acrescidos de estresse profissional, contribuindo para níveis mais baixos de saúde mental.” (p. 176)



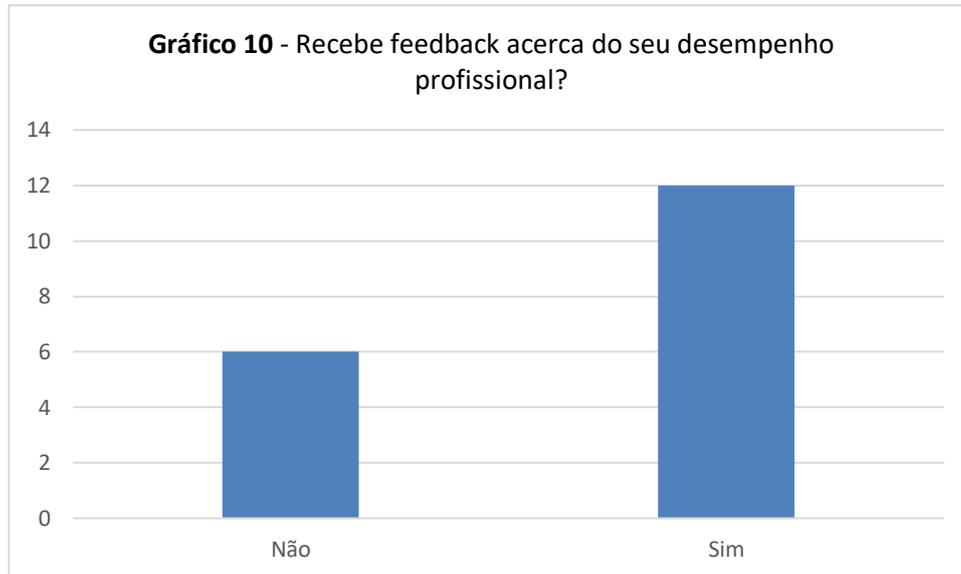
Elaboração própria.

Em termos de das condições objetivas de trabalho dos entrevistados, através das perguntas colocadas ficámos a saber que todos eles trabalham 40 horas semanais e que na sua maioria todos trabalham por turnos, apenas 3 têm um horário fixo, onde 2 destes assumem funções técnicas e 1 assume uma função de responsável de equipa, os restantes 15 assumem funções de operários fabris.

No que diz respeito à motivação no desempenho das funções, 10 indivíduos referem estar motivados e 8 referem não estar motivados face ao desempenho das suas funções na empresa. De modo, a relacionarmos a motivação aliada às funções com o desempenho profissional colocámos a seguinte questão, “Face às funções que desempenha, como qualifica o seu desempenho profissional?”, em que tinham 6 opções para qualificar o seu desempenho profissional (1- péssimo; 2- muito mau; 3- mau; 4- bom; 5- muito bom e 6- excelente), 15 indivíduos responderam referindo que têm um desempenho profissional muito bom ou excelente, 2 indivíduos referem ter um bom desempenho profissional e 1 indivíduo afirma ter um mau desempenho profissional e este último possui um contrato de trabalho temporário.

Na pergunta anterior, o nosso objetivo era perceber qual é a visão que o entrevistado tem do seu desempenho profissional, ao colocarmos as próximas perguntas o nosso objetivo passa por perceber se a visão que o trabalhador tem de si próprio coaduna com a que os seus pares ou chefias têm dele e de que forma essa visão impacta o seu desempenho. Portanto, começámos por perguntar se “Recebe feedback acerca do seu desempenho profissional?”, como percebemos no gráfico abaixo, 12 indivíduos referem receber *feedback* e 6 indivíduos referem não receber *feedback*. Dos 12 que

recebem *feedback*, 3 são trabalhadores com contrato de trabalho temporário, sendo um deles o mesmo que referiu na questão anterior ter um mau desempenho profissional.



Elaboração própria.

De referir que, na maioria dos casos esse *feedback* é transmitido pelas chefias. Em 6 dos 12 entrevistados que recebem *feedback* da chefia, o *feedback* é positivo, direcionado ao próprio e são evidenciados pontos fortes do trabalhador em termos de alcance dos objetivos, nos restantes 6 casos o *feedback* é geral, normalmente evidenciam-se os fracassos da equipa e termina com uma penalidade.

Relacionando aquilo que o trabalhador pensa sobre o seu desempenho profissional com aquilo que os outros consideram do seu desempenho profissional, verificamos uma discrepância, pois enquanto na questão anterior -“Face às funções que desempenha, como qualifica o seu desempenho profissional?”- 17 entrevistados afirmaram ter um desempenho profissional entre o bom e o excelente, verificamos agora que apenas 6 destes recebem um *feedback* positivo por parte das chefias relativamente ao seu desempenho profissional, o que por si só revela que a autoimagem ou a autoavaliação que os indivíduos entrevistados têm de si próprios não corresponde à imagem e avaliação que os seus superiores hierárquicos têm de si.

Como tivemos oportunidade de verificar na revisão da literatura, no subcapítulo 1.5 Desempenho profissional, o desempenho profissional está assente em dois grandes pilares, sendo eles o indivíduo e a organização, ou melhor dizendo, está assente nas perceções que o indivíduo tem de si próprio face à organização e naquilo que a organização lhe transmite. Por isso é que Silva, Silva e Bergamini (2018), referem que o “Desempenho profissional é um conjunto de características do indivíduo, com base em suas habilidades, comportamento, rendimento, entre outros fatores que se

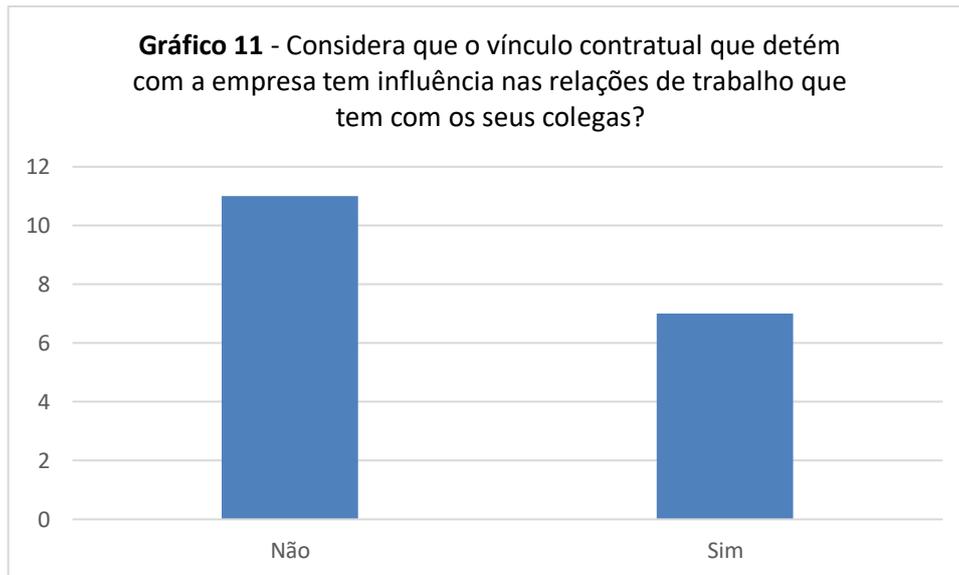
associam ao seu desenvolvimento e desempenho nas organizações. Motivação, desejos, as razões que incentivam, induzem ou provocam tipos de comportamentos ao indivíduo.” (p. 748)

Importa ainda salientar que, interligando o tipo de vínculo contratual com o desempenho profissional que dos 12 trabalhadores que receberam feedback por parte das chefias, independentemente de ser positivo ou não, apenas 3 são trabalhadores com um vínculo contratual temporário e representam apenas 25% dos trabalhadores avaliados pelas chefias. Analisando, percebemos que dos 6 trabalhadores que receberam *feedback* positivo face ao seu desempenho profissional por parte das chefias apenas 2 são trabalhadores com um vínculo contratual temporário, o que significa que dos trabalhadores que receberam *feedback* positivo, apenas 33% são trabalhadores temporários e os restantes 67% são trabalhadores com um vínculo contratual sem termo, isto é, estão efetivos na empresa. O que acaba por revelar que o vínculo contratual tem, de alguma forma, impacto no desempenho profissional dos trabalhadores temporários desta empresa.

A dada altura na nossa investigação percebemos que era importante aferir as questões das relações de trabalho, na medida em que este tipo de relações pode determinar o bom ambiente dentro de uma organização. Quando questionados acerca da sua relação de trabalho com os colegas, na sua maioria referiram que é uma boa relação, exceto poucos casos em que referiram que é uma relação de trabalho razoável.

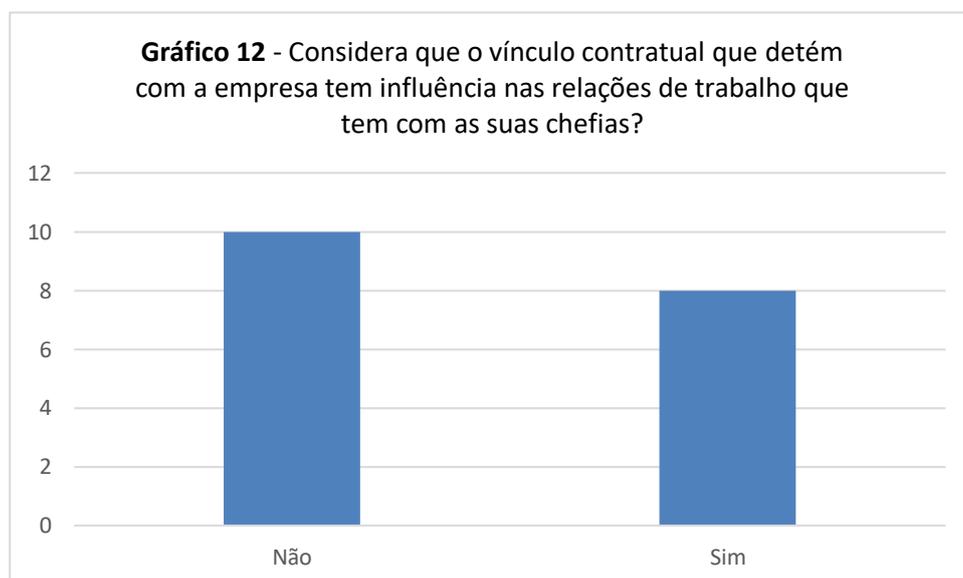
No subcapítulo 1.4 Flexibilização das Relações de Trabalho da revisão de literatura, percebemos atualmente, é possível entrarmos numa organização e verificarmos uma só equipa a trabalhar para objetivos comuns mesmo que os trabalhadores possuam diferentes vínculos contratuais. É interessante verificar que, mesmo em condições contratuais diferentes, o objetivo nunca deixa de ser comum. Nesse sentido, Fialho, Silva e Saragoça (2011) referem que “(...) esta nova arquitectura das relações laborais, movida pelas dinâmicas da flexibilidade, precarização vem, inquestionavelmente, contribuir para um novo quadro de valores no trabalho e, de forma simultânea, gera um novo quadro de perspectiva e expectativas relativas ao trabalho, sendo a incerteza o denominador comum.” (p. 43)

De seguida, perguntámos aos entrevistados se “Considera que o vínculo contratual que detém com a empresa tem influência nas relações de trabalho que tem com os seus colegas?”, 11 indivíduos responderam que “não” e 7 indivíduos responderam que “sim” remontando aos tempos em que foram trabalhadores temporários e justificam que quem tem contratos de trabalho temporário está focado em mostrar que faz um bom trabalho na esperança de ser contratado diretamente pela empresa e isso impacta nas relações de trabalho, para além disso referem que numa empresa onde trabalham tantas pessoas existem alguns mal entendidos que também acabam por influenciar as relações de trabalho entre colegas.



Elaboração própria.

Colocámos a mesma questão, mas relativa às chefias — “Considera que o vínculo contratual que detém com a empresa tem influência nas relações de trabalho que tem com as suas chefias?” — e 10 entrevistados referiram que “não” e 8 referiram que “sim”.



Elaboração própria.

Com base nas respostas apresentadas, conseguimos perceber que o vínculo contratual dos indivíduos entrevistados influencia as relações de trabalho, especialmente se estes forem trabalhadores temporários.

Em jeito de finalização da entrevista, pensámos que seria importante perceber as perspetivas que os entrevistados têm do seu percurso profissional. Quando questionados sobre “Quais são as

suas expectativas face ao seu percurso profissional dentro da empresa?” em metade das respostas os indivíduos almejam a evolução dentro da empresa e falam desse assunto positivamente. De ressaltar que quatro dos cinco trabalhadores temporários que fazem parte da nossa amostra estão incluídos nos trabalhadores que têm como expectativa a evolução dentro da empresa. Já a outra metade dos entrevistados, afirmam não ter expectativas face ao percurso profissional dentro da empresa justificando que não são valorizados, que querem mudar de emprego e procuram um horário melhor.

No que diz respeito à progressão profissional, percebemos que a maioria dos trabalhadores entrevistados já progrediu profissionalmente pelo menos uma vez, mais concretamente 10 trabalhadores, como podemos verificar no gráfico abaixo.



Elaboração própria.

Quando questionados de se consideram merecedores de uma progressão profissional, apenas 1 entrevistado respondeu que “não”, o que significa que os restantes 17 consideram que “sim” merece uma progressão profissional. O que mais uma vez, é revelador da falta de alinhamento entre as expectativas dos trabalhadores e a realidade.



Elaboração própria.

Torna-se perceptível que as expectativas profissionais que os indivíduos têm face ao seu desempenho profissional são influenciadas pelas relações de trabalho que têm, principalmente com as chefias, tanto é que, quando questionados sobre as expectativas face ao percurso profissional dentro da empresa, metade dos indivíduos responde que não tem expectativas e justificam esta resposta com a falta de valorização do seu desempenho profissional, por parte dos seus superiores.

CAPÍTULO 4

Conclusões

Como tivemos oportunidade de perceber, as mudanças do mercado de trabalho culminam numa tentativa adaptação por parte de todos os agentes do mercado de trabalho e na maioria das vezes estas mudanças têm impacto nas relações de trabalho como as conhecíamos e acabam por evidenciar a instabilidade no emprego.

Como vimos, o bom desempenho profissional não depende só do estado da organização, também depende da forma como o indivíduo se sente. Portanto, fica notório que o desempenho profissional está assente em dois grandes pilares, sendo eles o indivíduo e a organização, ou melhor dizendo, está assente nas perceções que o indivíduo tem de si próprio face à organização e naquilo que a organização lhe transmite.

A aplicação dos inquéritos foi fundamental para investigar a problemática de acordo com os trabalhadores da empresa, apesar de termos tido de nos adaptar ao facto de os entrevistados se encontrarem no Alentejo e na sua maioria trabalharem por turnos, o que se revelou um entrave à realização de entrevistas presenciais, ficámos a perceber que, com base nas respostas apresentadas, o vínculo contratual dos indivíduos entrevistados influencia as relações de trabalho, especialmente se estes forem trabalhadores temporários.

Tendo em consideração as respostas dos entrevistados ficou claro que a perceção da maioria dos indivíduos, que participaram desta investigação, acerca dos vínculos contratuais atípicos, mais propriamente do trabalho temporário, não é positiva, na medida em que, as únicas vantagens que apontam advêm de uma forma de olhar para o trabalho temporário como um meio para atingir um fim.

Após análise aprofundada dos resultados conseguimos perceber que, no âmbito deste estudo de caso, as razões que levam os trabalhadores a deter um vínculo contratual temporário, prendem-se em grande medida pelo facto de o principal modo de contratação da empresa ser através do recurso a ETT, portanto, é complicado começar a trabalhar na empresa através de uma contratação feita diretamente com a mesma, isto é, com um vínculo contratual permanente. Neste caso, a única razão para os trabalhadores deterem um vínculo contratual temporário é efetivamente porque é esta a forma de recrutamento da empresa. Claro que nenhum candidato é obrigado a aceitar esta situação, mas através do nosso estudo percebemos que os trabalhadores olham para o vínculo contratual temporário como uma forma de entrar na empresa.

Quanto aos benefícios e/ou limitações em se possuir um vínculo contratual temporário, na ótica dos trabalhadores, percebemos desde logo que todos eles estão familiarizados com este tipo de

vínculo, na medida em que como já tivemos oportunidade de referir a maioria dos trabalhadores permanentes iniciaram funções na empresa com este tipo de vínculo, o que por si só, tendo em conta a nossa revisão de literatura não é comum e poderia ser visto pelos trabalhadores como algo positivo, contudo, através da análise das respostas dos inquiridos percebemos que estes apontam mais limitações do que benefícios neste tipo de vínculo contratual. Indicam como benefícios a liberdade para trocar de emprego e a utilização do contrato de trabalho temporário para atingirem um fim, como o de juntar dinheiro ou adquirir experiência profissional. Como limitações indicam a maior facilidade em serem despedidos, a menor facilidade em contrair créditos junto dos bancos, a instabilidade emocional devido à instabilidade contratual e o facto de alguns direitos básicos não serem assegurados.

Relativamente à diferença, ou não, do desempenho profissional dos trabalhadores temporários e dos trabalhadores permanentes tendo em consideração os seus vínculos contratuais, é notório que quando se trata da sua autoavaliação a grande maioria destes trabalhadores consideram ter um bom desempenho profissional. Contudo, do ponto de vista do ponto de vista do *feedback* rececionado notámos algumas diferenças. Dos trabalhadores que receberam *feedback* positivo, apenas 33% são trabalhadores temporários e os restantes 67% são trabalhadores com um vínculo contratual permanente. Tendo por base os *feedbacks* das chefias percebemos que existem diferenças no desempenho profissional dos trabalhadores temporários e dos trabalhadores permanentes, ou pelo menos recebem mais *feedback* por parte das chefias, independentemente de ser positivo ou não.

Conseguimos perceber que os trabalhadores permanentes vêem os trabalhadores temporários como trabalhadores focados em realizar apresentar um bom serviço, para terem oportunidade de se tornarem trabalhadores permanentes.

Estamos em condições de referir que as nossas hipóteses de verificaram. Quanto à H1: A Percepção do indivíduo face ao tipo de vínculo contratual influencia o seu desempenho profissional. Como vimos acima influência, mas não influencia só os trabalhadores com um vínculo contratual temporário.

H2: Os impactos do vínculo contratual do indivíduo no desempenho profissional influenciam as relações de trabalho. Como pudemos perceber, os impactos do vínculo contratual no desempenho profissional influenciam as relações de trabalho que têm com as chefias, no caso dos trabalhadores permanentes e dos trabalhadores temporários e, das relações de trabalho que têm com os colegas, de forma mais declarada no caso dos trabalhadores temporários.

H3: A atitude do indivíduo face às relações de trabalho é influenciada pelo vínculo contratual. Percebemos que sim principalmente no que respeita aos trabalhadores temporários dado o seu tipo de vínculo, o foco deles está tão voltado para o bom desempenho profissional, porque querem ser

convidados a tornarem-se trabalhadores permanentes, que acabam, segundo alguns relatos, descuidando as relações de trabalho com os colegas.

H4: As expectativas do indivíduo face ao seu desempenho profissional são influenciadas pelas relações de trabalho. Percebemos também que as expectativas profissionais que os indivíduos têm face ao seu desempenho profissional são influenciadas pelas relações de trabalho que têm, principalmente com as chefias, tanto é que, quando questionados sobre as expectativas face ao percurso profissional dentro da empresa, metade dos indivíduos responde que não tem expectativas e justificam esta resposta com a falta de valorização do seu desempenho profissional, por parte dos seus superiores.

Em suma, respondendo à nossa questão de partida — “Que impacto têm os vínculos contratuais no desempenho profissional dos trabalhadores com vínculos contratuais temporários?” tendo em consideração o que foi analisado e concluído, podemos afirmar que neste estudo de caso, nesta empresa em concreto, os vínculos contratuais têm sim, impacto no desempenho profissional dos trabalhadores com vínculo contratual temporário. Primeiramente, porque apesar da maioria dos trabalhadores temporários ter referido que tem um bom desempenho profissional e dos próprios colegas identificarem neles esse bom desempenho, — que como vimos mais acima muitas vezes impacta nas relações de trabalho entre trabalhadores permanente e temporários— essas afirmações não estão alinhadas com a avaliação que as chefias fizeram relativamente ao desempenho profissional destes trabalhadores e como pudemos verificar os trabalhadores com vínculo contratual temporário, comparativamente aos trabalhadores com vínculo contratual permanente não recebem muito *feedback* por parte da chefia, seja ele positivo ou não, o que não é um ponto positivo, porque como verificámos a ausência de feedback pode desmotivar os trabalhadores, pois como pudemos perceber na nossa revisão de literatura é muito importante que quem gere as equipas e as organizações procure manter sempre um bom clima organizacional e os profissionais motivados, pois isto contribui bastante para o bom desempenho profissional dos trabalhadores e, conseqüentemente, para atingirem os objetivos que a organização pretende. Rachel e Salomão (2011) corroboram dizendo que “O clima é um grande influenciador da produtividade na empresa. Refere-se ao grau de satisfação material e emocional das pessoas no ambiente de trabalho. Por isso, torna-se extremamente relevante a busca por mantê-lo favorável, tendo em vista a influência na motivação e interesse dos funcionários para o funcionamento da organização. É possível considerar, portanto, que um clima favorável dentro da empresa será um fator positivo a fim de compatibilizá-la com o bom desempenho, o que produzirá uma empresa ágil, criativa, competitiva, e geradora de bons resultados e satisfação a todos os envolvidos, acionistas, administradores, operários, bem como aos consumidores.” (p. 5)

Portanto, articulando todas estas questões, o impacto que o vínculo contratual tem no desempenho profissional dos trabalhadores com vínculo contratual temporário, não é muito positivo, desde logo, porque estes trabalhadores estão focados em provar que merecem um vínculo contratual permanente, contudo, como vimos, essa vontade de mostrar os seus esforços através daquilo que para os próprios é um bom desempenho profissional, acaba por, em termos práticos nem sequer ser considerado, porque como vimos estes trabalhadores recebem pouco *feedback*, tudo isto poderá originar desmotivação que também não é um impacto muito positivo. Para além disso, o impacto menos positivo evidenciado nas relações de trabalho com os colegas detentores de vínculo contratual permanente, relativamente ao facto dos trabalhadores temporários estarem sempre muito focados em provar o seu valor às chefias.

Referências Bibliográficas

- Aires, L. (2011). Paradigma qualitativo e práticas de investigação educacional.
- Almeida, A. J. (2007). Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. *Sísifo: revista de ciências da educação*, (2), 51-58.
- André, M. (2013). O que é um estudo de caso qualitativo em educação?. *Revista da FAEEBA-Educação e Contemporaneidade*, 22(40), 95-103.
- Araujo, N. G. (2002). Por uma sociologia do desemprego. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 17(50).
- Augusto, A. (2014, November). Metodologias quantitativas/metodologias qualitativas: mais do que uma questão de preferência. In *Forum Sociológico. Série II (No. 24, pp. 73-77)*. CESNOVA.
- Augusto, C. A., Takahashi, L. Y., & Sachuk, M. Y. (2011). A influência da inovação tecnológica na competitividade e nas relações de trabalho em usinas de açúcar e álcool paranaenses. *Organizações Rurais e Agroindustriais/Rural and Agro-Industrial Organizations*, 14(1511-2016-131385), 1-14.
- Bresser-Pereira, L. C. (2011). As duas fases da história e as fases do capitalismo.
- Boni, V., & Quaresma, S. J. (2005). Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. *Em tese*, 2(1), 68-80.
- Campos, A. P. (2020). *Crises, Estado e Precariedade Laboral: o Trabalho Temporário em Portugal* (Doctoral dissertation, 00500:: Universidade de Coimbra).
- Cantante, F. (2018). O mercado de trabalho em Portugal e nos países europeus: estatísticas 2018.
- Carlomagno, L. L. L., Natividade, J. C., de Oliveira, M. Z., & Hutz, C. S. (2014). Relações entre criatividade, esperança, otimismo e desempenho profissional. *Temas em Psicologia*, 22(2), 497-508.
- Centeno, M., & Novo, Á. (2008). Flexibilidade e mercado de trabalho em Portugal. *JANUS 2008-O que está a mudar no trabalho humano*.

Código do trabalho

Costa, S. G. D., & Bratkowski, P. L. D. S. (2007). Paradoxos do trabalho prisional na era do capitalismo flexível: o caso do DETRAN-RS. *Revista de Administração Contemporânea*, 11, 127-147.

de Azevedo, B. R. Z. (1985). Emprego, desemprego e subemprego: uma revisão da literatura crítica. *Ensaio FEE*, 6(1), 155-168.

de Souza Martins, C., Ribeiro, M. E. O., Antonioli, B. I., & da Silva, J. M. S. (2018). Fatores Motivacionais que influenciam no desempenho dos colaboradores no Ambiente de Trabalho. ID on line. *Revista de psicologia*, 12(39), 262-281.

Do Carmo, R. M., & Cantante, F. (2014). Precariedade, desemprego e proteção social: caminhos para a desigualdade?. *Observatório das Desigualdades*, Lisboa: ISCTE-IUL, CIES-IUL. e-Working Paper. Disponível em: <http://wp.me/p4h6tu-m3>.

Estanque, E. (2012). Precariedade, sindicalismo e ação coletiva. *Configurações. Revista Ciências Sociais*, (9), 81-102.

Ferreira, A. C., & Costa, H. A. (1999). Para uma sociologia das relações laborais em Portugal.

Ferreira, I., & Santos, M. (2013). Análise da utilização de trabalho temporário em empresas portuguesas: riscos e alternativas.

FIALHO, J., SILVA, C., & SARAGOÇA, J. (2011). Trabalho e dilemas nas relações laborais: valores, perspectivas e expectativas.

Fleury, M. T. L., & Fischer, R. M. (1992). Relações de trabalho e políticas de gestão: uma história das questões. *Revista de Administração*, 27(4), 5-15.

Franco, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista brasileira de saúde ocupacional*, 35, 229-248

Gorender, J. (1997). Globalização, tecnologia e relações de trabalho. *Estudos avançados*, 11(29), 311-361.

Home - Eurostat (europa.eu)

Home - IIEP, I.P.

Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologias*, 32-67.

- Marques, A. P. (2010). "Sacralização" do mercado de trabalho. Jovens diplomados sob o signo da precariedade. Configurações. Revista Ciências Sociais, (7), 65-89.
- Matos, J. N. (2013). O operário em construção: das relações humanas ao trabalho temporário.
- OLIVEIRA, D. D., Carvalho, R. J., & Rosa, A. C. M. (2012). Clima organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização. Simpósio de Eficiência em Gestão e Tecnologia, 9.
- PORDATA - Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa
- Portal do INE
- Rachel, L. A., & Salomão, A. H. M. (2011). Cultura e clima organizacional como estratégias de impacto no desempenho. Revista Eletrônica Machado Sobrinho, 4(2), 1-14.
- RODRIGUES, Maria João (1988), O Sistema de Emprego em Portugal, Lisboa, Publicações Dom Quixote.
- Sá, T. (2010). "Precariedade" e "trabalho precário": consequências sociais da precarização laboral. Configurações. Revista Ciências Sociais, (7), 91-105.
- Santos, P. C. (2016). Estratégias de sobrevivência e de empregabilidade: desempregados a partir dos 35 anos de idade (Doctoral dissertation).
- Silva, F. D., Silva, E. R., & Bergamini, G. B. (2018). O CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FATOR PARA O DESEMPENHO PROFISSIONAL: Imagem: StockPhotos. Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente, 9(2), 745-749.
- Soeiro, J. (2013). Nada será como dantes? Uma semiose do trabalho temporário. Cescontexto-debates, (04), 102-111.
- Vaz, I. (2000). As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho. In Livro de Atas do IV Congresso Português de Sociologia-Sociedade Portuguesa: Passados Recentes, Futuros Próximos. Obtido em: http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dcf976dde7_1.PDF.
- Ventura, M. M. (2007). O estudo de caso como modalidade de pesquisa. Revista SoCERJ, 20(5), 383-386.
- Vilelas, J. (2009). Investigação. O processo de construção do conhecimento. Lisboa: Edições Sílabo.
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. Temáticas, 22(44), 203-220.

Zylberstajn, H., & Neto, G. B. (1999). As teorias de desemprego e as políticas públicas de emprego. *Estudos Econômicos (São Paulo)*, 29(1), 129-149.

Anexo 1

Questionário

No âmbito de uma investigação que tem como finalidade a elaboração da tese de Mestrado de Ciências do Trabalho e Relações Laborais realizado no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, vimos solicitar a sua colaboração no preenchimento das respostas às questões colocadas nesta entrevista.

Pretendemos com este estudo analisar o trabalho temporário e o desempenho dos trabalhadores no setor da fabricação de outros produtos de borracha, nesse sentido a finalidade da recolha dos dados prende-se apenas com a investigação, mantendo a confidencialidade e o anonimato.

Solicitamos-lhe que quando esteja a responder às questões colocadas, o faça de forma sincera e natural, tendo em consideração os seus pensamentos, sentimentos e vivências, porque não há respostas certas ou erradas, nem melhores ou piores. A ideia é apenas sabermos a sua opinião. Agradecemos desde já a sua disponibilidade que é muito importante para a nossa investigação.

Jéssica Vidigal de Sousa

**Obrigatório*

Declaração de Consentimento Informado

Declaro que me foi previamente facultada toda a informação necessária, bem como me foi dada a garantia de que os dados constantes do presente consentimento e os que resultem da realização da entrevista serão utilizados exclusivamente no âmbito da investigação, em articulação com o ISCTE, para efeitos de realização da tese de mestrado, permanecendo os dados pessoais salvaguardados nos termos do disposto no Regulamento Geral de Proteção de Dados e na demais legislação geral e especial em vigor.

Pelas razões acima enunciadas, declara o seu consentimento informado? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Dados Sociodemográficos

1. Sexo: *

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

Outra: _____

2. Idade: *

3. Nível de Escolaridade: *

Marcar apenas uma oval.

Ensino primário 1.º ciclo (1.º ao 4.º ano)

Ensino básico 2.º ciclo (5.º e 6.º ano)

Ensino básico 3.º ciclo (7.º ao 9.º ano)

Ensino secundário

Ensino superior

Outra: _____

Condições de trabalho

1. Há quanto tempo trabalha na empresa? *

2. Atualmente, que tipo de vínculo contratual possui com a empresa? *

Marcar apenas uma oval.

- Contrato de trabalho sem termo
- Contrato de trabalho a termo certo
- Contrato de trabalho a termo incerto
- Contrato de prestação de serviços
- Contrato de trabalho temporário
- Outra: _____

3. Quando começou a trabalhar na empresa, foi contratado/a por que entidade? *

Marcar apenas uma oval.

- Empresa de trabalho temporário
- Pela própria empresa
- Outra: _____

4. Na sua opinião, existem vantagens em ser-se trabalhador temporário? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

4.1. Se sim, quais?

5. Considera que existem limitações em ser-se trabalhador temporário? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

5.1. Se sim, quais?

6. Quantas horas trabalha por semana? *

7. Que tipo de horário de trabalho pratica? *

Marcar apenas uma oval.

Horário fixo

Horário Flexível

Turnos

Outra: _____

Funções e Desempenho Profissional

8. Quais são as funções que desempenha na empresa? *

9. Sente-se motivado/a quando desempenha as suas funções? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

10. Face às funções que desempenha, como qualifica o seu desempenho profissional? *

Marcar apenas uma oval.

- 1 Péssimo
-
- 2 Muito mau
-
- 3 Mau
-
- 4 Bom
-
- 5 Muito bom
-
- 6 Excelente

11. Recebe *feedback* acerca do seu desempenho profissional? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

11.1. Se sim, esse *feedback* é transmitido por quem?

11.2. Em que consiste esse *feedback*? *

Relações de Trabalho

12. Como definiria a relação laboral que tem com os seus colegas? *

13. Considera que o vínculo contratual que detém com a empresa tem influência nas relações de trabalho que tem com os seus colegas? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

13.1. Justifique a resposta à pergunta anterior. *

14. Como definiria a relação laboral que tem com as suas chefias? *

15. Considera que o vínculo contratual que detém com a empresa tem influência nas relações de trabalho que tem com as suas chefias? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

15.1. Justifique a resposta à pergunta anterior. *

Percurso Profissional

16. Quais são as suas expectativas face ao seu percurso profissional dentro da empresa? *

17. Quais são os seus objetivos profissionais dentro da empresa? *

18. Desde que está na empresa já teve alguma progressão profissional? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

19. Considera-se merecedor de uma progressão profissional? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

19.1. Justifique a resposta à pergunta anterior. *

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela
Google.

Google Formulários