Departamento de Sociologia

O Trabalho Temporário como Estratégia de Flexibilização: Um Estudo de Caso

Bruno Daniel de Jesus Almeida

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Sociologia, Especialidade em Organizações, Trabalho e Emprego

Orientador:
Doutor Paulo Pereira de Almeida, Professor Auxiliar,
ISCTE-IUL

Outubro, 2009

O trabalho temporário como estratégia de flexibilização:
Um estudo de caso

Resumo

O trabalho temporário é caracterizado por uma relação triangular entre a empresa de trabalho temporário que contrata, remunera e exerce o poder disciplinar sobre o trabalhador, a empresa utilizadora de trabalho temporário, que recebe o trabalhador nas suas instalações e exerce os poderes de autoridade e direcção por delegação da empresa de trabalho temporário e o próprio trabalhador.

Este tipo de contrato insere-se numa estratégia de flexibilização abraçada tendencialmente pelas grandes empresas transnacionais como resposta aos imperativos da globalização. É, hoje, comummente aceite que a abertura dos mercados teve como consequência o crescimento da concorrência e da competitividade entre países, regiões, organizações e pessoas.

Num cenário destes, de constante concorrência, as empresas adoptaram o desígnio da flexibilização. Na prática, flexibilizam exteriorizando parte das suas actividades, ou seja, transferindo-as para terceiros.

O recurso ao trabalho temporário é uma das práticas utilizadas para que as empresas se concentrem no seu *core business*, sendo o modelo ideal de empresa a empresa magra, na qual os únicos trabalhadores com vínculo estável são os do núcleo central e todos os outros serão empregados subcontratados e trabalhadores temporários.

A globalização da economia não acarreta apenas aspectos negativos, trazendo consigo novas oportunidades de emprego intensivo em conhecimento, sendo certo, que estas oportunidades caminham a par de novas exigências que os trabalhadores deverão acompanhar para serem bem sucedidos.

Palavras-chave: Globalização, flexibilização, precariedade, trabalho temporário.

Temporary work as flexibility strategy:
A case study

Abstract

Temporary work is characterized by a triangular relationship between the temporary employment agency that hires, pays and exercise disciplinary authority over the employee, the user company that receives the employee on their premises and exercises the powers of supervision and direction by delegation of the temporary work agency and the worker himself.

This type of contract is part of a strategy of flexibility tend embraced by major corporations in response to the imperatives of globalization. It is now commonly accepted that the opening of markets has led to the growth of competition and competitiveness among countries, regions, organizations and individuals.

In such a scenario of constant competition, companies have adopted the plan of flexibility. In practice, they are externalizing part of its activities transferring them to third parties.

The use of temporary workers is one of the practices for companies to focus on their core business. The ideal company is the lean company in which the only stable employees are the core and all other employees will be contractors and temporary workers.

Economic globalization brings not just the negative side, bringing new employment opportunities in knowledge-intensive. These opportunities go hand in hand with new demands that workers should follow to be successful.

Key- words: Globalization, Flexibilization, Precariousness, Temporary Work

Índice

Resumo……..……..……i
Abstract……...….ii
Índice……..…..iii
Índice de abreviaturas……...….v
Índice de figuras, quadros e gráficos….……..…..……vi

Introdução……1

Parte I – O trabalho temporário como estratégia de flexibilização

Capítulo 1: Os novos desafios da economia globalizada...……...4

Capítulo 2: A Precariedade no Emprego…….....…....…….…….10
2.1 O Trabalho Temporário……...12
2.2 - Enquadramento Jurídico do Trabalho Temporário……...13

Capítulo 3: O mercado de trabalho em Portugal e a utilização do trabalho temporário – caracterização estatística…….16
3.1. O mercado de trabalho em Portugal……. …...…….16
3.2 O trabalho temporário em Portugal……21

Parte II – O trabalho temporário na óptica dos actores: o caso de uma empresa de telecomunicações

Capítulo 4. Metodologia e trabalho de campo…….…….....29

Capítulo 5. Os trabalhadores temporários: representações do passado e projecções do futuro……...34

Considerações finais...…….…….39

Bibliografia……...……...42

Anexos……47

Anexo 1 – Modelo de Análise……..…48
Anexo 2 – Guião das entrevistas…….50
Anexo 3 – Transcrição de entrevistas aos trabalhadores temporários……...…….….55
Anexo 4 – Transcrição de entrevista ao director de Recursos Humanos……83
Anexo 4 – Análise de conteúdo das entrevistas (quadros síntese)……..87

Índice de abreviaturas

EUROSTAT – European Statistics

FMI – Fundo Monetário Internacional

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

INE – Instituto Nacional de Estatística

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PME – Pequenas e Médias Empresas

TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação

UE – União Europeia

Índice de figuras, quadros e gráficos

Figuras

Figura 1 – Modelo de flexibilidade organizacional por segmentação e respectivas populações…….9
Figura 2.1 – Relação Triangular do Trabalho Temporário….……12
Figura 2.2 – Fontes de Precariedade Laboral….……....15

Índice de figuras, quadros e gráficos (cont.)

Quadros

Quadro 3.1 - Taxa de actividade em Portugal entre 1999 e 2008 (%) ……..16

Quadro 3.2 - População empregada por regime de duração do trabalho em Portugal entre 1999 e 2008 (milhares)…….……. 17

Quadro 3.3 - População empregada por conta de outrem por tipo de contrato em Portugal entre 1999 e 2008 (milhares)…..……..18

Quadro 3.4 – Número de Empresas de Trabalho Temporário licenciadas por região (Abril 2009)…….22

Quadro 3.5 – ETTs segundo o estado da actividade/autorização (Abril 2009)...……...23

Quadro 4.1 - Caracterização do Perfil dos Entrevistados……...33

Índice de figuras, quadros e gráficos (cont.)

Gráficos

Gráfico 3.1 - Taxa de Emprego (%) ……. 19
Gráfico 3.2 – Taxa de Desemprego (%) ……20
Gráfico 3.3 – Empregados com contratos de duração limitada (% de trabalhadores por conta de outrem) ...……. 20
Gráfico 3.4 – População empregada part-time (% população empregada total) ……...21
Gráfico 3.5 – Número de ETTs activas……...…….…… 24
Gráfico 3.6 – Número de Agências de trabalho temporário……...25
Gráfico 3.7 – Número de Trabalhadores Temporários (milhares)...……. 26
Gráfico 3.8 – Taxa de penetração do trabalho temporário…….27
Gráfico 3.9 – Lucros do sector do Trabalho Temporário (milhões €)……28
Gráfico 5.1 – Quantidade de Experiências Profissionais Anteriores…….….35
Gráfico 5.2 - Motivos de aceitação do contrato de trabalho temporário……37
Gráfico 5.3 – Expectativas de integração na empresa utilizadora de trabalho como trabalhadores permanentes.....38

Introdução

As sociedades ocidentais actuais caracterizam-se por dinâmicas que mudam aceleradamente. Estas alterações podem ser económicas, tecnológicas, sociais, políticas, entre outras. Neste estudo focamos principalmente as dinâmicas económicas e tecnológicas porque parecem ser aquelas com maiores impactos ao nível da problemática das transformações do trabalho e do emprego.

Os imperativos do mercado parecem legitimar uma reorganização do trabalho e do emprego com base na flexibilização das estruturas produtivas e dos próprios trabalhadores, em nome da competitividade numa economia globalizada e em acelerada mutação.

Neste estudo tentaremos abordar esta problemática sob várias perspectivas, demonstrando que a flexibilidade tanto pode conduzir a aspectos negativos como a precariedade de emprego, salários baixos e inconstantes, postos de trabalho pouco qualificados; mas também a aspectos positivos como maior adequação entre as oportunidades de emprego e a procura dos trabalhadores, melhores salários e ocupações intensivas em conhecimento.

A escolha da temática é justificada quer por interesse académico pessoal, quer pela importância que os fenómenos da flexibilização e precarização parecem ganhar nas sociedades contemporâneas.

O objecto deste estudo é o trabalho temporário e a relação triangular que o caracteriza; empresa de trabalho temporário, empresa utilizadora de trabalho temporário e trabalhador temporário.

Os objectivos que perseguimos neste estudo foram: a apreensão das relações entre o trabalho temporário e as alterações económicas e societais; a caracterização do fenómeno em Portugal e a comparação internacional; a compreensão das vantagens e motivações que o fenómeno traz para as organizações e os trabalhadores; analisar a legislação aplicável; descortinar as diferenças entre estes trabalhadores e os trabalhadores dos quadros; e compreender os motivos que levam os trabalhadores a aceitar este tipo de contrato.

Este estudo divide-se em duas grandes partes: a primeira aborda o trabalho temporário como estratégia de flexibilização e a segunda aborda o trabalho temporário na óptica dos actores: o caso de uma empresa de telecomunicações. A primeira parte é constituída por três capítulos: os novos desafios da economia globalizada; a

precariedade no emprego; e, o mercado de trabalho em Portugal e a utilização do trabalho temporário – caracterização estatística. A segunda parte divide-se em dois capítulos, nomeadamente, metodologia e trabalho de campo; e, os trabalhadores temporários: representações do passado e projecções do futuro.

Este trabalho inicia num plano mais geral e avança para um enfoque mais particular, ou seja, estamos perante um estudo que evolui da análise macro para a micro.

O primeiro capítulo inicia com a identificação dos processos de globalização, terciarização das actividades produtivas, e emergência de uma economia baseada em conhecimento. De seguida, mostramos que a disseminação das novas tecnologias da informação e conhecimento conduziu a novas exigências profissionais para o mercado de trabalho e a uma reorganização das actividades produtivas baseadas na descentralização e integração em rede. Identificamos alguns dos mais importantes actores do mundo globalizado – as empresas transnacionais e as políticas de gestão do emprego que esse tipo de empresas tem seguido. Mostramos também que a flexibilização e a externalização são estratégias que as empresas utilizam para aumentar a competitividade.

No segundo capítulo identificamos as principais formas de exteriorização da mão-de-obra e as suas especificidades. Logo de seguida, discutimos o conceito de precariedade através dos enfoques de vários autores. Num primeiro subponto caracterizamos o fenómeno do trabalho temporário, mostrando de que modo se relacionam as partes: empresa de trabalho temporário, empresa utilizadora e trabalhador. Num segundo subponto mostramos de que modo o trabalho temporário se enquadra juridicamente e as diferenças entre precariedade legal e ilegal.

O nosso objectivo para o terceiro capítulo foi caracterizar o fenómeno em estudo quantitativamente. Para o fazermos, recolhemos dados estatísticos recentes de fontes nacionais e internacionais. Este capítulo divide-se em 2 subpontos, no primeiro fazemos uma caracterização do mercado de trabalho português e no segundo, caracterizamos o trabalho temporário em Portugal apresentando para o efeito dados nacionais e internacionais, utilizando também comparações longitudinais.

O quarto capítulo corresponde à metodologia e trabalho de campo. Neste são apresentadas as dimensões que utilizámos no nosso modelo de análise. As hipóteses de trabalho que utilizamos para confrontar os dados empíricos são também enunciadas neste capítulo. Seguidamente, identificamos a metodologia que utilizámos e os métodos

e técnicas que usámos para recolher e analisar os dados. Também descrevemos o guião da entrevista feita aos trabalhadores e o perfil dos inquiridos.

A análise dos dados recolhidos foi feita no quinto e último capítulo onde caracterizamos os trabalhadores relativamente às habilitações literárias que possuem, apresentamos os seus percursos profissionais e as experiências de desemprego que possam ter tido. Os rendimentos e as acções de formação também são alvo do nosso enfoque, tal como as expectativas para o futuro.

Nas considerações finais apresentamos as conclusões do nosso estudo. Nesta última parte também enriquecemos a investigação relacionando a precariedade com as presentes exigências do mercado de trabalho.

Este estudo abarca a contribuição de vários autores, tentando enriquecer a problemática com a discussão entre diferentes perspectivas e conceitos.

PARTE I – O TRABALHO TEMPORÁRIO COMO ESTRATÉGIA DE FLEXIBILIZAÇÃO

Capítulo 1: Os novos desafios da economia globalizada

O primeiro esboço daquilo a que hoje chamamos «globalização» iniciou-se com as «Descobertas» dos navegadores portugueses nos séculos XV e XVI que permitiram a interligação e trocas comerciais entre partes do mundo que até então estavam isoladas. Com a «Revolução Industrial», o crescimento económico que daí adveio e o investimento em transportes, facilitou-se a comunicação praticamente a um nível global, nomeadamente na circulação de mercadorias, capitais e pessoas. É também verdadeiramente importante referir o nascimento da nação que mais tarde se vem a tornar no maior mercado mundial, os Estados Unidos da América. Este movimento de criação do mercado global sofreu um sério "revés" na primeira metade do século XX com duas guerras mundiais e a grande recessão económica que se fez sentir. Por sua vez, na segunda metade do século XX, o crescimento económico atingiu, em vários países, níveis nunca antes vistos e com esse crescimento apareceram novas potências no lado oriental do globo, nomeadamente, Japão, China e Índia. Este processo tem vindo a abrir cada vez mais os mercados, e a colocar em competição e concorrência organizações, países e pessoas a um nível mundial. Este incremento substancial de concorrência a nível planetário tem feito com que as várias esferas da economia conheçam uma constante e acelerada mutação, desconhecida até há alguns anos atrás. Estas vicissitudes trazem consigo novos desafios para as populações que têm de se adaptar rapidamente, sob pena de ficarem à margem dos benefícios trazidos pela nova ordem mundial, conhecendo apenas os efeitos negativos que também surgem.

Segundo Murteira (2007: 25), «a "globalização" é a fase mais recente de um secular processo de mundialização que tem resultado do desenvolvimento histórico do capitalismo».

A capacidade produtiva dos países desenvolvidos começou por ser predominantemente no sector «primário», onde se incluem as actividades de caça, pesca e agricultura. Posteriormente, com a revolução industrial, o sector «secundário», que engloba a indústria, ganhou protagonismo e passou a ser o mais importante, até que, com a evolução das economias, o sector predominante acabou por ser o «terciário», existindo uma «terciarização» das sociedades actuais (Almeida, 2004: 1; Almeida,

2005). A «terciarização» é um «fenómeno associado a um movimento lento e profundo de aumento da importância do lugar ocupado pelas actividades terciárias no conjunto do sistema produtivo» (Almeida, 2004: 1). Está também relacionada com a emergência de uma economia baseada no conhecimento, uma vez que, as economias de maior desenvolvimento económico tendem a concentrar a maior parte do seu emprego e produção no sector dos serviços intensivos em conhecimento (Murteira, 2007: 45-46).

Com o envelhecimento das populações dos países desenvolvidos, com o aumento da escolaridade e com as exigências das empresas ao nível das novas tecnologias, aumenta a oferta de serviços a nível da saúde, da educação, da formação profissional, consultoria, etc (Almeida, 2005: 30). Aumenta também a percentagem de trabalhadores que exerce a sua função no sector terciário, mais especificamente nos serviços intensivos em conhecimento (Murteira, 2003: 68; Schneeberger, 2006: 8; Almeida, 2005: 28-30).

A maior parte destes novos serviços intensivos em conhecimento têm como base aquilo que designamos como novas tecnologias da informação e comunicação (TIC). Estas tecnologias caracterizam-se pela comunicação em rede (mediada ou não por computadores) e pela capacidade e velocidade de captação, transmissão e armazenamento da informação (texto, imagem estática, vídeo e som). Outros fenómenos que caracterizam a economia global e que são facilitados pelas TIC são, a globalização do conhecimento e a globalização financeira. Com as TIC o acesso à informação e à movimentação do capital a nível global é possível e feito em apenas alguns segundos[1].

A disseminação destas novas tecnologias criou novas exigências profissionais com a introdução de novos equipamentos e *software* em muitos postos de trabalho, e, para além das actualizações, criou novas profissões como são o caso dos programadores, analistas de sistemas, informáticos em geral, entre muitas outras. Segundo Ilona Kovács (2005: 1-2) «Neste contexto de difusão de tecnologias da informação e comunicação e de reestruturação económica à escala global, surge uma organização da produção baseada na descentralização, segmentação e dispersão

[1] Uma empresa transnacional com várias unidades produtivas espalhadas pelo globo poderá, através de videoconferência, colocar em contacto os gestores das várias unidades da empresa, tal como poderá efectuar qualquer operação financeira, de investimento ou gestão corrente através das tecnologias ao seu dispor. Os modelos de excelência da sociedade da informação são as redes e as organizações virtuais (Kovács, 2006: 48).

geográfica das actividades produtivas e sua integração em rede pelas tecnologias da informação e comunicação». Estas novas exigências da economia podem fazer com que alguns trabalhadores menos qualificados possam ser marginalizados pelo mercado de trabalho, nomeadamente trabalhadores mais velhos, com menos formação e qualificações. Um trabalhador com estas características que se veja numa situação de desemprego dificilmente conseguirá uma recolocação no mercado de trabalho; para que esta tendência seja invertida, é necessário que exista uma política activa de formação profissional adaptada às necessidades de uma economia intensiva em conhecimento. No entanto, não são apenas os trabalhadores com mais idade e menos instrução que enfrentam dificuldades de inserção no mercado de trabalho, os jovens, mesmo os possuidores de formação superior, podem encontrar dificuldades na obtenção de emprego compatível com as suas habilitações académicas, especialmente se estas não forem ao encontro das necessidades dos empregadores (Pais, 2001; Rebelo, 2004: 32). Com o processo de globalização também aumenta a competição e a concorrência internacional, ao nível do mercado de trabalho, sendo possível que a um posto de trabalho se candidatem pessoas de várias nacionalidades.

Os grandes actores da economia globalizada são as empresas transnacionais. Estas empresas têm o mundo como campo de acção e escolhem as regiões mais vantajosas para instalar cada parte da sua produção. Com as mudanças na tecnologia, transportes e comunicações, estas empresas podem produzir cada componente de um produto num país ou região distinta consoante as vantagens que daí podem retirar numa estratégia de contínua diminuição de custos e maximização de lucros. Segundo Glória Rebelo (2004: 16) «as numerosas fusões e deslocalizações das grandes empresas tornam a nacionalidade destas cada vez mais difícil de determinar, com evidentes consequências para a transformação profunda das condições de emprego e de trabalho». Perante a facilidade de deslocação destas grandes empresas, as cidades, regiões ou países competem entre si para atrair os investimentos de modo a conseguir um aumento do bem-estar, do nível de vida e da empregabilidade dos seus cidadãos (Kanter, 1995; Petrella, 1994: 29). No entanto, nem tudo são aspectos positivos, uma vez que está a emergir uma substancial desconexão entre estas empresas de visão mundial e os governos nacionais, porque a economia global está, tendencialmente, a criar um mundo em que as forças económicas transnacionais ditam as políticas económicas nacionais (Thurow, 1996: 127; Veloso, 2009: 47). Para além destes conflitos, geram-se, por vezes, situações incómodas para os governos, que, após os investimentos e benefícios

atribuídos, acabam por verificar que essas empresas têm como práticas comuns a subcontratação, o outsourcing, o *downsizing* (redução de efectivos) e outras dinâmicas de reengenharia. A organização empresarial em rede permite que o outsourcing e a subcontratação sejam utilizados como instrumentos de adaptação às flutuações do mercado (Cerdeira, 2000: 9). Apesar da utilização destes instrumentos ser uma decisão empresarial ou política, é verdade que as tecnologias facilitam todas as formas de flexibilidade, e, caso não exista negociação colectiva a vários níveis que regule o trabalho e o emprego, o sistema tenderá para a flexibilidade generalizada das relações e condições de trabalho (Castells, 2002: 364-365). «No plano geral, é indiscutível que a forma tradicional do trabalho, baseada no emprego a tempo inteiro, com projectos profissionais bem delineados e um padrão de carreira ao longo da vida, se extingue lentamente» Castells (2002: 358).

É, contudo, um paradoxo que, com exigências de conhecimento e inovação cada vez maiores, em vez de se integrarem os trabalhadores de uma forma tendencialmente mais segura, se faça o contrário, com recurso a sucessivos processos de *downsizing* nas organizações em busca de diminuição imediata de custos (Thurow, 1996: 16).

Segundo Kovács (1999: 10) enquanto se procedem a cortes substanciais de emprego nas grandes empresas, avança-se com processos de *outsourcing*, substituindo os trabalhadores com contrato sem termo e com horário completo por trabalhadores temporários com horários flexíveis e parciais. Tende a vencer a perspectiva da redução de custos a curto prazo, através da flexibilidade externa, em detrimento da flexibilidade qualitativa e do investimento nos recursos humanos que aumentaria a produtividade a longo prazo. A empresa ideal seria a «empresa magra» constituída por um núcleo reduzido de gestores, especialistas e trabalhadores qualificados polivalentes e os restantes trabalhadores seriam mão-de-obra externalizada através do recurso à subcontratação e ao trabalho temporário com horários e salários flexíveis e a possibilidade de despedimento para fazer face às flutuações do mercado e à conjuntura económica.

A flexibilidade é, pois, um fenómeno complexo que pode ser abordado através de várias perspectivas.

Por um lado podemos analisar a flexibilidade a um nível mais global onde se inserem as actividades económicas e os mercados de trabalho, a este nível, a flexibilidade pode ser entendida como um imperativo imposto pelo aumento da

competitividade dos mercados internacionais decorrente do fenómeno da «globalização» das economias.

Por outro lado, o mesmo fenómeno poderá ser estudado ao nível da organização do trabalho, dos tipos de contratos de trabalho, dos modelos de empresa, e de polivalência nos serviços. É a abordagem centrada na empresa, e, nalguns casos, até ao nível das equipas de trabalho.

A estes dois níveis correspondem diferentes impulsos que, com as suas dinâmicas, geram maior ou menor flexibilidade, mais abrangente ou mais circunscrita geograficamente.

Nos impulsos globais registamos aqueles que emanam dos organismos internacionais/globais como a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), o Fundo Monetário Internacional (FMI), a Estratégia de Lisboa para o Emprego e também das empresas transnacionais que com a sua influência difundem as práticas por várias partes do globo.

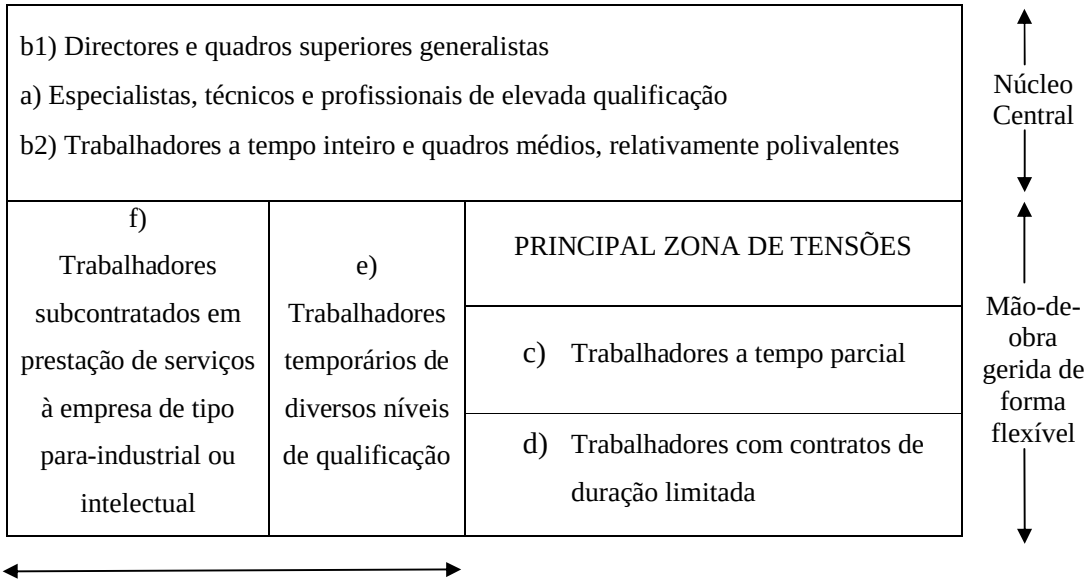
Localmente podemos referir as atitudes dos empregadores, tal como as iniciativas dos trabalhadores, as negociações dentro das empresas e dos sectores pelos parceiros sociais e as práticas desenvolvidas ao nível das equipas de trabalho.

Entre estes dois níveis o fenómeno de flexibilização do mercado de trabalho é também influenciado pelas regras que emanam dos governos nacionais, pelas políticas nacionais de emprego, pela legislação de cada país e pelas negociações de âmbito nacional (Nanteuil-Miribel e El Akremi, 2005: 337-338).

Num plano mais micro, e ao nível da organização, Gadrey (1999: 120-122) analisa as diferentes formas de gestão dos trabalhadores através do que ele chama *modelo de flexibilidade segmentada* (Figura 1). Este modelo tem como base a forte segmentação do emprego a partir da oposição entre os trabalhadores do núcleo central da empresa e os colaboradores que relevam de «formas particulares de emprego» ou de «empregos atípicos» que constituem a mão-de-obra flexível. Segundo este modelo o núcleo central da empresa é constituído por directores e quadros superiores generalistas (b1), especialistas, técnicos e profissionais de elevada qualificação (a) e trabalhadores a tempo inteiro e quadros médios, relativamente polivalentes (b2), este grupo de trabalhadores está vinculado directamente à empresa e possui estabilidade. Os trabalhadores a tempo parcial (c) constituem a principal zona de gestão flexível (efectivos, horários, salários) da mão-de-obra interna. Os trabalhadores com contratos de duração limitada (d) podem ser usados como estratégia de gestão do número de

empregados e constituir uma possibilidade de passagem a um contrato sem termo. Os trabalhadores temporários de diversos níveis de qualificação (d) são os empregados a quem a empresa recorre para missões e períodos particulares e os trabalhadores subcontratados em prestação de serviços à empresa de tipo para-industrial ou intelectual (f) são trabalhadores com vínculo a outras empresas à qual a empresa cliente contrata um serviço (informática, segurança, auditoria, …).

Figura 1 – Modelo de flexibilidade organizacional por segmentação e respectivas populações



Fonte: Gadrey, 1999 (Citado por Almeida, 2005)

De seguida vamos identificar as características da precariedade e do trabalho temporário e demonstrar de que modo se enquadra juridicamente o objecto da investigação.

Capítulo 2: A Precariedade no Emprego

Com a pressão competitiva facilitada pelo processo de globalização da economia, as organizações constataram a necessidade estratégica de se concentrarem no seu *core business* (actividades centrais), deste modo, uma das soluções encontradas foi a transferência de parte das suas actividades para empresas subcontratadas com o objectivo de reduzir custos e manter ou aumentar a competitividade no mercado (Kovács, 2006: 45; Casaca, 2005: 11). A exteriorização passa por transferir actividades que anteriormente eram asseguradas pela própria organização para terceiros, reduzindo custos e, deste modo, maximizando os lucros. Na prática, exterioriza-se através do recurso à subcontratação e ao trabalho temporário. Uma das diferenças entre a subcontratação e este tipo de trabalho é que, no primeiro o trabalhador reporta hierarquicamente à empresa à qual tem o vinculo (empresa subcontratada), enquanto no segundo, a subordinação hierárquica do trabalhador passa para a empresa utilizadora do trabalho temporário.

Constatámos até aqui que as organizações pretendem, para efeitos de adaptação e resposta às vicissitudes do mercado, aumentar a flexibilidade sob vários ângulos, resta-nos perceber um dos vértices essenciais deste fenómeno - o aumento da precariedade laboral para os trabalhadores. A precariedade pode surgir sob várias versões, nomeadamente através do recurso aos designados «falsos trabalhadores independentes», à subcontratação ou ao trabalho temporário. A temática da precariedade, nas teorias sociológicas, é normalmente definida e conceptualizada por contraste ao modelo tradicional de emprego, ou seja, como antagónica à estabilidade no emprego.

De acordo com Ilona Kovács (2006: 47) «o reforço mútuo das pressões da concorrência intensificada em mercados globais e a actuação de agentes e canais de divulgação da inovação organizacional são alguns dos principais factores da prevalência da perspectiva centrada na performance económica e do recuo das práticas inspiradas na perspectiva centrada no factor humano, orientada para a conciliação da performance económica com a qualidade de vida no trabalho»

Segundo Barker e Christensen (1998: 42-43), para classificarmos um emprego como precário é necessário saber se este é temporário, ou seja, se existem perspectivas de continuidade. Para além do indicador de continuidade, importa compreender de quem parte a escolha do emprego sem garantias de futuro, do trabalhador ou do

empregador, sendo que, no último caso, não se trata de uma escolha, uma vez que não existem outras opções.

Segundo Guy Caire (1992) a precariedade no emprego não pode ser compreendida apenas atendendo ao critério da duração da relação de emprego e avança três indicadores inalienáveis: descontinuidade, rendimento e protecção social. O primeiro critério, a descontinuidade, refere-se ao tempo de trabalho, estando directamente relacionada com o rendimento. A precariedade tem como característica um risco de descontinuidade superior ao modelo tradicional de emprego e esta descontinuidade tem tendência a aumentar à medida que aumenta o desemprego. Este critério é analisável através de uma metodologia de estudo longitudinal dos percursos dos trabalhadores na situação de precariedade. O rendimento, por sua vez, é mensurável através da remuneração e é afectado pelo factor anterior – descontinuidade. Segundo este autor, as formas particulares de emprego estão ligadas a baixos rendimentos, o que é facilmente compreensível uma vez que as empresas recorrem a estas formas de emprego para diminuição de custos. Os efeitos da precariedade devem ser analisados em termos de rendimento anual dos trabalhadores, pois só assim é possível apreender o impacto da descontinuidade do trabalho. Existindo períodos de não-trabalho o trabalhador perde a remuneração correspondente e os benefícios decorrentes da antiguidade (caso existam e sejam aplicáveis a estes trabalhadores). Mais uma vez a metodologia longitudinal é a adequada para aferir os impactos da precariedade, neste caso, no rendimento dos trabalhadores. O último critério para Caire é a protecção social que, apesar de nalguns países assegurar compensações aos trabalhadores precários, noutros isso não se verifica, estando os trabalhadores mais uma vez em situação de desvantagem em relação aos trabalhadores com vínculo estável, confirmando-se as disparidades.

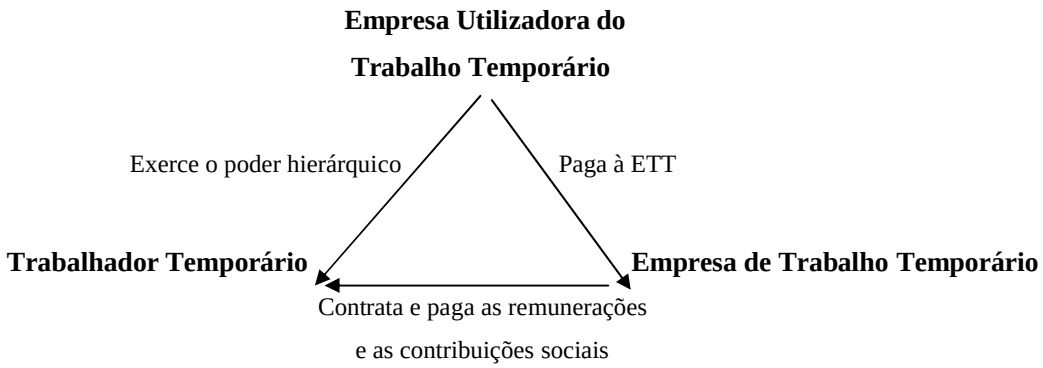
Para outros autores como Béatrice Appay (1997: 513) a precariedade é uma alternativa ao desemprego, deste modo, aceitarão estas situações precárias os trabalhadores que pretendem evitar uma situação de desemprego. Sob a precariedade existe um conjunto de novas formas de trabalho, que, na sua maioria, são impostas aos trabalhadores que as aceitam por não terem ao seu alcance alternativas viáveis.

Entre as formas particulares de trabalho associadas à precariedade, a que mais nos interessa neste estudo é o trabalho temporário e os seus efeitos para a empresa e o trabalhador.

2.1 - O Trabalho Temporário

O trabalho temporário caracteriza-se por uma relação triangular entre a empresa utilizadora do trabalho temporário (EUTT), a empresa de trabalho temporário (ETT), e o trabalhador temporário (TT). Este modelo tripartido da relação jurídica difere do modelo laboral tradicional, na medida em que, este último se baseia numa relação bilateral (entidade empregadora e trabalhador). Neste modelo de contratação, a empresa de trabalho temporário contrata, remunera e exerce poder disciplinar sobre o trabalhador e a empresa utilizadora do trabalho temporário recebe o trabalhador nas suas instalações e exerce os poderes de autoridade e direcção por delegação da empresa de trabalho temporário (Figura 2.1).

Figura 2.1 – Relação Triangular do Trabalho Temporário



Este tipo de contratação está regulado através de diplomas adaptados à sua singularidade. O modelo tradicional do Direito do Trabalho tem sido acusado pelas associações de empregadores de contribuir para a rigidez do mercado de trabalho e de contribuir para o aumento do próprio desemprego. As crises do emprego, tão actuais que se mostram neste momento, estão a fazer com que o modelo tradicional do Direito do Trabalho seja posto em causa por aqueles que advogam as estratégias de flexibilidade (Castillo, 1998: 52). É neste seguimento que surgem ideias defensoras de uma maior desregulamentação do mercado de trabalho.

O Direito do Trabalho tem como princípio característico a protecção ao trabalhador (Xavier, 1999: 26). Ainda segundo o mesmo autor «a força política e ideológica do movimento operário, a injustiça evidente das condições de vida dos

trabalhadores, a necessidade de arbitrar a luta de classes e a de conter a dinâmica do socialismo comunista geraram a intervenção do Estado e o surgimento do Direito do Trabalho». No entanto, este princípio protector dos trabalhadores tem contribuído para a rigidez das normas laborais, e, de modo a diminuir as taxas de desemprego tem-se vindo a flexibilizar alguns direitos anteriormente adquiridos. A flexibilidade pode referir-se aos salários, aos horários de trabalho, à gestão da mão-de-obra, à produção, entre outros aspectos.

Segundo Brunhes (1989: 251-255), a flexibilidade interna pode dividir-se em *quantitativa*, onde se inserem a flexibilidade de horários, a isenção de horários, o trabalho a tempo parcial, por turnos, a realização de horas suplementares; a *flexibilidade funcional* que corresponde a uma maior polivalência na execução das tarefas por parte dos trabalhadores e um aumento das qualificações; e, a *flexibilidade salarial* que consiste em flutuar os salários com base nos resultados da organização. A flexibilidade externa na sua vertente *quantitativa* corresponde à variação do número de trabalhadores consoante as necessidades (recurso a contratos com termo); e a *estratégia de externalização*, que diz respeito à transferência dos encargos e riscos inerentes à contratação de pessoal para outras empresas, como o recurso ao trabalho temporário.

Deparamo-nos com uma adaptação das normas laborais à realidade (em constante mutação), sob a justificação que a rigidez traria aumento do desemprego. Interessa perceber, quando se procede a um aumento da flexibilização laboral, se o que se está a ganhar em termos de competitividade potencial compensa o retrocesso que consiste na perda de direitos conquistados pela classe trabalhadora. «Os trabalhadores, ameaçados nas suas condições de trabalho e de existência, parecem ameaçados por um retrocesso na sua tutela social alcançada ao longo de mais de um século» (Rebelo, 2004: 23). Se for tentado um equilíbrio, podemos considerar que a flexibilização no Direito do Trabalho pode constituir uma ferramenta útil para evitar a perda de postos de trabalho, na medida em que, as organizações ganham instrumentos para responder às flutuações e crises dos mercados (Correia, 2003: 30). Neste sentido, importa realçar a importância de alcançar um compromisso entre empregadores e trabalhadores de modo a conciliar as diferentes aspirações.

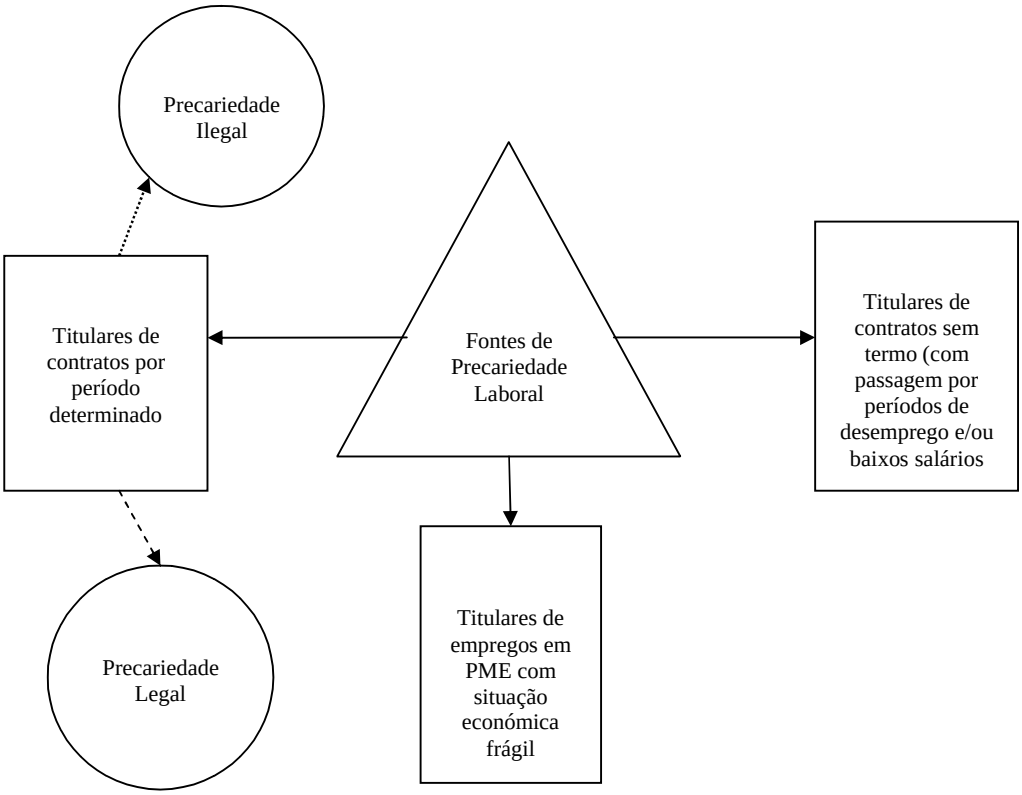
2.2 - Enquadramento Jurídico do Trabalho Temporário

Em Portugal, o trabalho temporário teve o seu primeiro diploma regulador em 1989[2]. Este regulava o exercício da actividade das empresas de trabalho temporário, as suas relações contratuais com os trabalhadores temporários e com os utilizadores, bem como o regime de cedência ocasional de trabalhadores. Este diploma foi revogado em 2007[3] e as suas principais alterações foram: fixar um prazo máximo de dois anos para o contrato de utilização (tratando-se de situações de acréscimo excepcional da actividade da empresa, a duração máxima do contrato é de doze meses); proibir a sucessão de trabalhadores temporários e de trabalhadores contratados a termo para o mesmo posto de trabalho, quando tenha sido atingida a duração máxima do contrato de utilização, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações; e proibir a celebração de contrato de utilização para satisfação de necessidades que eram realizadas por trabalhadores cujos contratos cessaram, nos doze meses anteriores, por despedimento colectivo ou extinção de postos de trabalho.

No entanto, apesar do que expusemos até aqui, a precariedade não se esgota numa multiplicação de estatutos jurídicos. Também os titulares de contratos estáveis podem passar por situações de precariedade, como por exemplo, situações de desemprego. Principalmente nas pequenas e médias empresas (PME), podem surgir situações de maior fragilidade, com as flutuações de mercado ou ciclos económicos desfavoráveis, que obriguem a reestruturações ou até mesmo ao encerramento, conduzindo os empregados, independentemente do vínculo, para situações de precariedade ou mesmo de desemprego. É neste seguimento que Glória Rebelo (2004: 45) distingue precariedade legal de precariedade ilegal – Figura 2.2.

[2] Decreto-Lei n.º 358/89 - Este diploma começa por assumir que a presença das empresas de trabalho temporário no nosso país e no resto da UE, revela que o recurso a esta forma de contratação se assume como um instrumento de gestão empresarial para a satisfação de necessidades de mão-de-obra pontuais, imprevistas ou de curta duração. Indica também que este tipo de contratação absorve mão-de-obra para serviços ou actividades que, de outra forma, ficariam por realizar.
[3] Lei n.º 19/2007

Figura 2.2 – Fontes de Precariedade Laboral



Fonte: Rebelo, 2004: 45

A precariedade legal corresponde às formas estabelecidas na lei portuguesa como os contratos a termo, o trabalho temporário, os estágios e a prestação de serviços; a precariedade ilegal está relacionada com os "falsos trabalhadores independentes", o trabalho clandestino e a utilização dos contratos a termo e temporário fora dos quadros previstos na legislação. Segundo a Inspecção Geral do Trabalho[4] (actual Autoridade para as Condições do Trabalho) «é frequente o recurso à celebração de contratos de prestação de serviços que podem camuflar uma verdadeira relação de trabalho, com as suas características próprias de subordinação jurídica, técnica e económica. Por outro lado, o recurso à celebração de contratos de trabalho a termo e a utilização de trabalho temporário fora dos condicionalismos legais previstos para cada um dos casos, foi objecto de atenção porquanto a estas formas de contratação está associada um elevado nível de precariedade que merece ser objecto de uma intervenção abrangente».

[4] Relatório anual de actividades da IGT, 2006, pág. 37

Capítulo 3: O mercado de trabalho em Portugal e a utilização do trabalho temporário - caracterização estatística

Apresentámos nos dois capítulos anteriores algumas dinâmicas dos mercados de trabalho num tempo de acelerada mutação e inovação tecnológica. De modo a apreendermos estas alterações a um nível quantitativo, neste capítulo será elaborada uma breve caracterização estatística do mercado de trabalho português em geral, e da utilização do trabalho temporário em particular, fazendo no segundo ponto uma comparação com outros países utilizadores deste tipo de trabalho. Para atingir estes objectivos foram seleccionados os dados estatísticos mais recentes de fontes nacionais e internacionais.

3.1. O mercado de trabalho em Portugal

Parece-nos indicado começar a caracterização com a taxa de actividade[5] em Portugal na década 1999-2008 (Quadro 3.1). Analisando a evolução da taxa de actividade verificamos que esta tem crescido na última década, tendo uma acréscimo de 2,5% entre 1999 e 2008 para o total da população. Se observarmos o mesmo indicador para a população em idade activa concluímos que existe também um crescimento, mas de 2,1%.

Quadro 3.1 - Taxa de actividade em Portugal entre 1999 e 2008 (%)

Portugal	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Taxa de actividade	50,5	51,1	51,7	52,2	52,3	52,2	52,5	52,8	53,0	53,0
Taxa de actividade (15 e mais anos)	60,4	60,9	61,5	62,0	62,0	61,9	62,2	62,5	62,6	62,5

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego

No quadro seguinte (quadro 3.2) podemos constatar que a população empregada em Portugal tem vindo a crescer ao longo da última década, até ter atingido o número mais alto dos últimos 10 anos no ano de 2008.

[5] A taxa de actividade permite definir o peso da população activa sobre o total da população, enquanto a taxa de actividade (15 e mais anos) define a relação entre a população activa e a população em idade activa. Consideramos população activa o conjunto de indivíduos com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituíam a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (empregados e desempregados) **Fonte:** INE.

Neste quadro podemos também analisar o regime de duração do trabalho e verificamos que o trabalho a tempo parcial cresceu 14,5% entre 1999 e 2008, ocupando em 1999, 540900 trabalhadores e em 2008, 619600. Enquanto no final dos anos 90 o trabalho parcial correspondia a 11% da população empregada, no final da primeira década do século XXI correspondia a praticamente 12% desse mesmo universo.

Podemos concluir que, apesar de o tempo parcial ganhar cada vez mais peso na estrutura de emprego, este corresponde ainda a uma percentagem baixa comparando com o trabalho a tempo completo, que ocupa 88% da população empregada em 2008.

Quadro 3.2 - População empregada por regime de duração do trabalho em Portugal entre 1999 e 2008 (milhares)

Portugal	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
População empregada	**4 910,3**	**5 020,9**	**5 111,7**	**5 137,3**	**5 118,0**	**5 122,8**	**5 122,6**	**5 159,5**	**5 169,7**	**5 197,8**
A tempo completo	4 369,5	4 472,8	4 545,7	4 560,1	4 520,7	4 543,6	4 546,5	4 577,1	4 543,8	4 578,2
A tempo parcial	540,9	548,1	566	577,2	597,2	579,2	576,1	582,4	625,9	619,6

Fonte: INE, Estatísticas do Emprego.

Segundo os dados apresentados no quadro 3.3 podemos aferir que também que os contratos com termo aumentaram entre 1999 e 2008. Em 1999 este tipo de contratos vinculava 9,5% da população empregada, e, relativamente ao total dos trabalhadores por conta de outrem, este valor era de 13%. Dez anos mais tarde, o peso de contratos a termo sobre a população empregada é de 14% e sobre os trabalhadores por conta de outrem é de 18,4%. Entre 1999 e 2008, o número de contratos a termo aumentou 56%; o aumento significativo deste indicador indica maior precariedade laboral. Se ao número de contratos a termo adicionarmos o item «outros» onde estão incluídos, por exemplo, os contratos de trabalho temporários concluímos que a percentagem ainda é maior, nomeadamente de 13,5% sobre a população empregada e 18,7% sobre os trabalhadores por conta de outrem em 1999. Se atendermos aos últimos dados disponíveis verificamos que 17,4% da população empregada está inserida numa destas duas categorias e, se compararmos apenas com os trabalhadores por conta de outrem concluímos que o valor sobe para 22,8%.

O subemprego visível[6], indicador que relaciona a duração normal do trabalho com a pretensão do trabalhador, também apresenta em 2008 um valor superior ao de 1999, apesar de ser um indicador mais volátil ao longo do tempo. Entre 1999 e 2008 este indicador subiu 28%, apesar de apresentar várias subidas e descidas.

Quadro 3.3 - População empregada por conta de outrem por tipo de contrato em Portugal entre 1999 e 2008 (milhares)

Portugal	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
População empregada	**4 910,3**	**5 020,9**	**5 111,7**	**5 137,3**	**5 118,0**	**5 122,8**	**5 122,6**	**5 159,5**	**5 169,7**	**5 197,8**
Trabalhadores por conta de outrem	**3 552,0**	**3 649,6**	**3 710,9**	**3 747,9**	**3 736,0**	**3 782,3**	**3 813,8**	**3 898,1**	**3 902,2**	**3 949,7**
Sem termo	2 887,3	2 922,2	2 957,0	2 942,5	2 967,5	3 031,8	3 070,5	3 096,8	3 029,5	3 047,4
Com termo	466	500,9	556,4	596,8	581,2	570,4	580,3	634,1	684,8	727,4
Outros	198,7	226,6	197,4	208,6	187,3	180,1	163	167,1	187,9	174,9
Subemprego visível	54,1	46	40,7	46,4	52,1	61,3	60,9	65,1	66,6	69,3

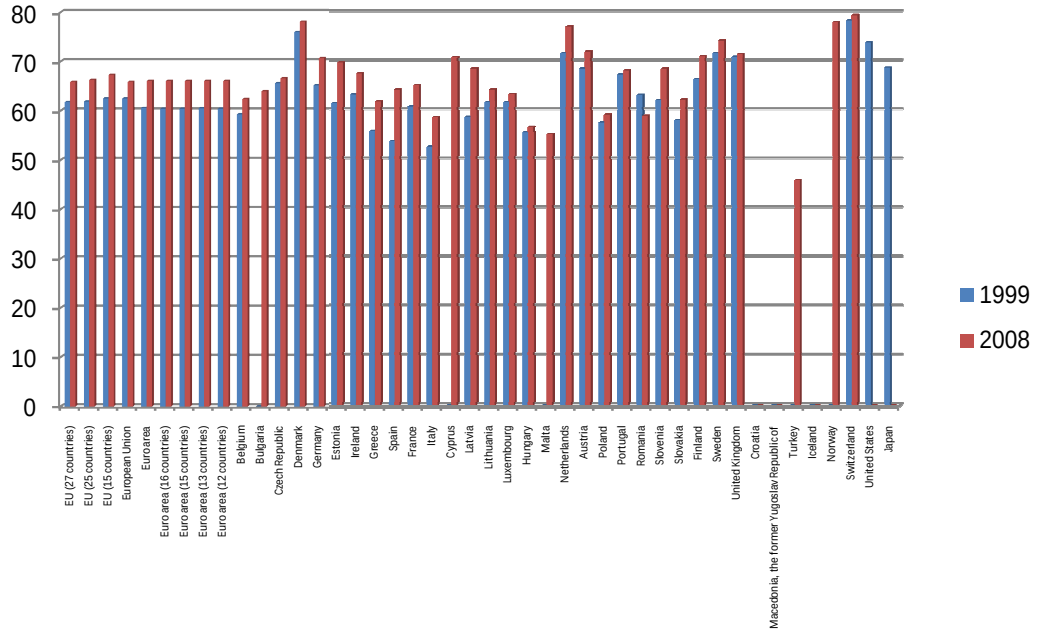
Fonte: INE, Estatísticas do Emprego.

O gráfico que apresentamos a seguir (Gráfico 3.1) demonstra-nos a taxa de emprego[7] para vários países, incluindo as médias europeias, através destes valores podemos fazer algumas comparações a nível internacional. Em 1998, Portugal apresentava uma taxa de emprego de 67,4% enquanto em 2008 o valor era de 68,2% ou seja, houve uma subida de 0,8 pontos percentuais. Comparando Portugal com os valores médios da UE (União Europeia) constantes no gráfico, constatamos que em 1999 Portugal tinha uma taxa de emprego 5,6% superior à media dos 27 países que hoje em dia pertencem à União, enquanto em 2008 esta esbateu para 2,3%. Sobressaem países como a Dinamarca, a Holanda, a Noruega e a Suíça com as taxas de actividade mais altas. Com os valores mais baixos aparecem países como: Grécia, Espanha, Itália, Hungria, Malta, Polónia, Roménia, e Turquia.

[6] Subemprego visível: conjunto de indivíduos com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, tinham um trabalho com duração habitual de trabalho inferior à duração normal do posto de trabalho e que declararam pretender trabalhar mais horas (**Fonte**: INE).

[7] Taxa de Emprego é o indicador que permite definir a relação entre a população empregada e a população em idade activa (população com 15 e mais anos de idade). A população empregada é a população que na semana de referência fizeram algum trabalho remunerado no mínimo durante uma hora, ou não estiveram a trabalhar mas têm um emprego mas estavam a faltar temporariamente (**Fonte**: INE).

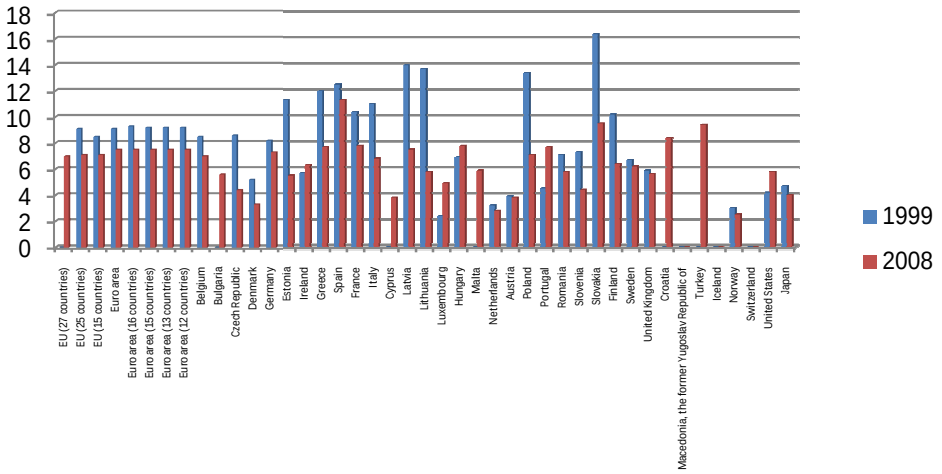
Gráfico 3.1 - Taxa de Emprego (%)



Fonte: Eurostat

Considerando outro indicador importante do mercado de trabalho, a taxa de desemprego (Gráfico 3.2), verificamos que também este indicador apresenta uma subida na última década em Portugal, passando de 4,5% em 1999 para 7,7% em 2008, ou seja, uma subida de 3,2%. Em 1999 a taxa de desemprego em Portugal era inferior a metade da média da União Europeia a 25 países e os únicos países com taxas inferiores eram o Luxemburgo, a Holanda, a Áustria, a Noruega e, fora da Europa, os EUA. Em 2008, a situação inverte-se tendo Portugal uma taxa de desemprego acima das médias europeias e uma das mais altas dos países em análise, sendo os únicos países com taxas superiores a Espanha, a França, a Hungria, a Eslováquia, a Croácia e a Turquia.

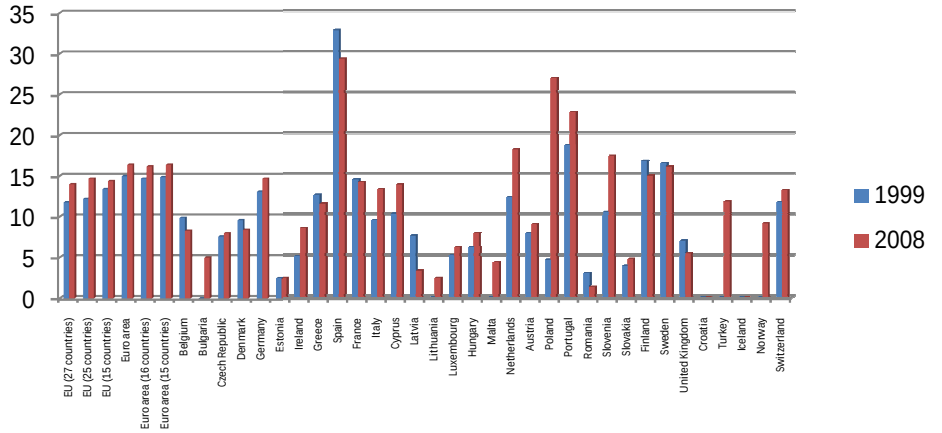
Gráfico 3.2 – Taxa de Desemprego (%)



Fonte: Eurostat

No gráfico seguinte (gráfico 3.3) podemos comparar a percentagem de contratos de duração limitada sobre o total dos trabalhadores por conta de outrem de vários países. Tal como vimos anteriormente, em Portugal o valor cresce de 18,7% em 1999 para 22,8% em 2008. Com estes dados verificamos que este valor é um dos mais elevados dos países incluídos no gráfico, sendo apenas superado pela Espanha e Polónia. A média dos 27 países da União Europeia em 2008 é de 14%, ou seja, 62,9% inferior ao valor português. No outro extremo, os países que menos recorrem a este tipo de contratos são: a Bulgária, a Estónia, Letónia, Lituânia, Malta, Roménia, Eslováquia e Reino Unido.

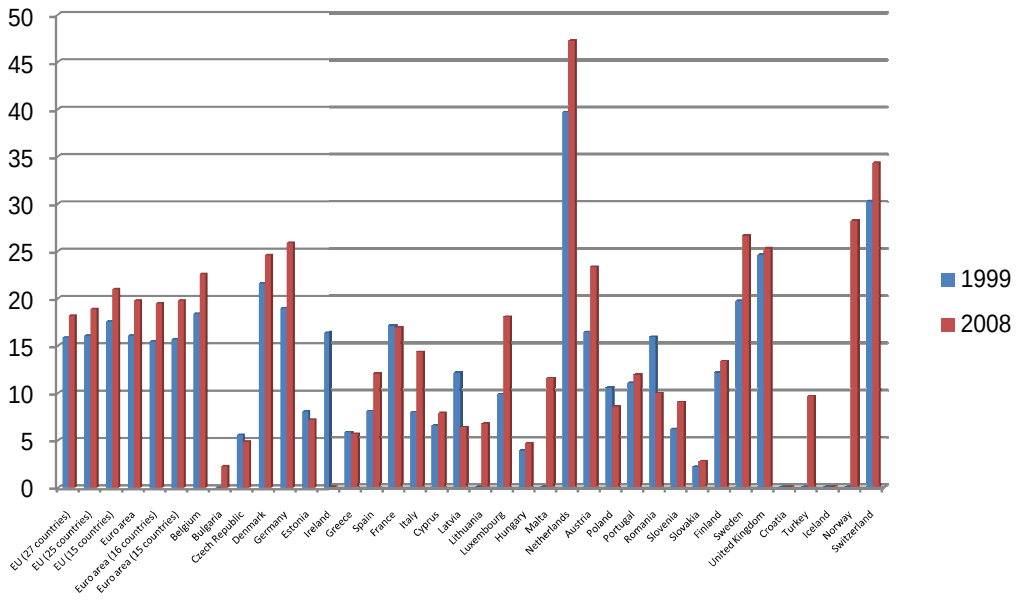
Gráfico 3.3 – Empregados com contratos de duração limitada (% de trabalhadores por conta de outrem)



Fonte: Eurostat

O gráfico seguinte (3.4) permite-nos comparar a percentagem de trabalhadores com regime de duração do trabalho a tempo parcial de vários países. Em 1999 10,6% da população empregada trabalha em regime de tempo parcial enquanto em 2008 este valor passa para 11,9%, ou seja, 1,3% superior. Fazendo uma comparação internacional verificamos que este não é um regime largamente adoptado em Portugal. Comparando a média dos 27 países da EU com o nosso país verificamos que esta é 52,9% superior. Os países que apresentam percentagens mais altas de trabalho a tempo parcial são: Bélgica, Dinamarca, Alemanha, Holanda, Áustria, Suécia, Reino Unido, Noruega e Suíça. Um dos entraves a este tipo de trabalho em Portugal é a prática de baixos salários, conduzindo os trabalhadores a optarem tendencialmente por horários completos.

Gráfico 3.4 – População empregada part-time (% população empregada total)



Fonte: Eurostat

3.2. O trabalho temporário em Portugal

Segundo o sítio electrónico do Instituto de Emprego e Formação Profissional, «as empresas de trabalho temporário têm como principal papel a satisfação, no mercado de trabalho, de necessidades de mão-de-obra pontuais, imprevistas ou de curta duração, devendo reunir um conjunto de requisitos para o exercício da actividade». Permite também o acesso às listagens actualizadas de ETTs licenciadas e aquelas em que ocorra

a suspensão da actividade, caducidade, cessação da licença, ou aplicação de sanção acessória, com indicação, face a cada uma, da sua denominação completa, domicílio ou sede social e número de alvará.

Em Abril de 2009 havia em Portugal, segundo o IEFP, 245 empresas de trabalho temporário autorizadas a operar em Portugal. A distribuição pelas regiões do país pode ser observada no quadro 3.4, sendo que, mais de 68% têm domicílio ou sede social na região de Lisboa e Vale do Tejo e 20% na região Norte. As regiões Centro, Alentejo, Algarve e Autónoma da Madeira apresentam menos de 12% dos domicílios ou sedes sociais do total dessas empresas.

Quadro 3.4 – Número de Empresas de Trabalho Temporário licenciadas por região (Abril de 2009)

Região	N.º ETTs
Norte	50
Centro	12
Lisboa e Vale do Tejo	167
Alentejo	6
Algarve	7
Autónoma da Madeira	3

Fonte: IEFP

Para além do total de empresas que detém alvará como empresas de trabalho temporário, existem 5 empresas autorizadas a laborar como agências privadas de colocação de pessoal. Segundo o IEFP estas entidades «promovem a colocação de candidatos a emprego, servindo de intermediárias entre a procura e a oferta de emprego, podendo a sua actividade compreender: a recepção de ofertas de emprego e a inscrição e colocação de candidatos a emprego»[8].

A somar às 250 empresas autorizadas a laborar, existem outras que, por iniciativa própria ou do IEFP, deixaram de estar para tal habilitadas. Em Abril de 2009 existiam 7 empresas que tinham a actividade suspensa e 58 que a tinham cessado. No mesmo período existiam 66 empresas às quais foi revogada a autorização e 104 com

[8] Informações retiradas do sítio www.iefp.pt.

autorização caducada após suspensão por período superior a um ano. A somar a estas entidades, existem ainda 84 que não conseguiram obter o alvará.

Quadro 3.5 – ETTs segundo o estado da actividade/autorização (Abril de 2009)

Estado da actividade/autorização	Nº de ETTs
ETTs que suspenderam actividade	7
ETTs que cessaram actividade	58
ETTs cuja autorização foi revogada	66
ETTs cuja autorização caducou[9]	104
Entidades às quais não foi concedido alvará	84

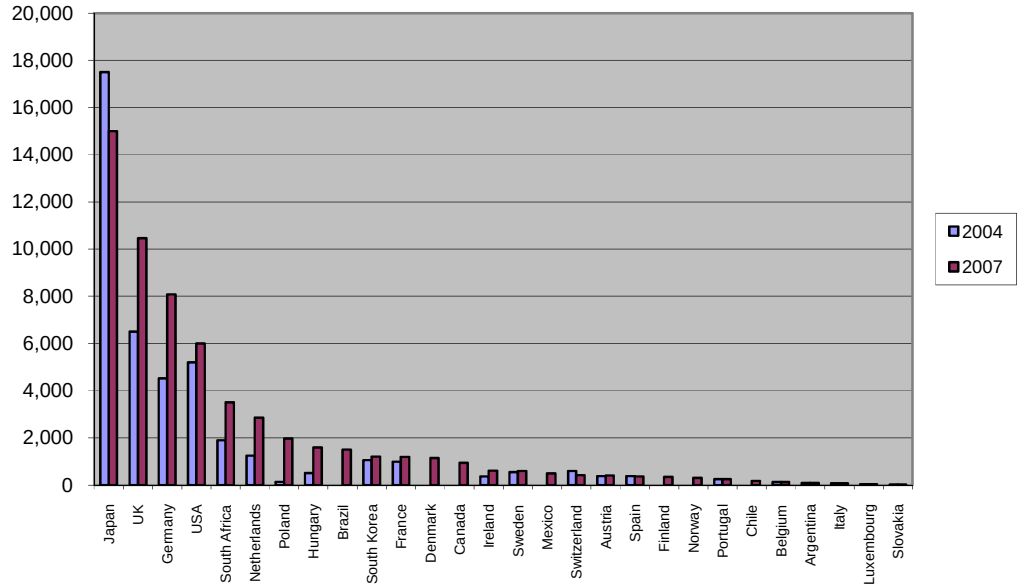
Fonte: IEFP

Segundo dados do CIETT – International Confederation of Private Employment Agencies, do qual Portugal é membro, o número de empresas de trabalho temporário manteve-se constante entre 2004 e 2007, permanecendo o número nas 250 empresas entre esse período de tempo.

O número de empresas de trabalho temporário varia de país para país, sendo o Japão que, de longe, detém o maior número de ETTs a operar, 15000 no ano 2007, seguido do Reino Unido, com cerca de 10500, a Alemanha com 8000 e os Estados Unidos da América com 6000. No outro extremo constatamos que existem países com valores bastante inferiores como a Eslováquia, com 31 empresas activas, o Luxemburgo, com 39, a Itália, com 80 e a Argentina com 85. Parece-nos também importante constatar que em 50% dos países o número de empresas aumentou, em menos de 18% esse número diminuiu, em cerca de 7% o número manteve-se (incluindo Portugal) e nos restantes não existem dados relativos a 2004 para comparação.

[9] Após suspensão por período superior a um ano.

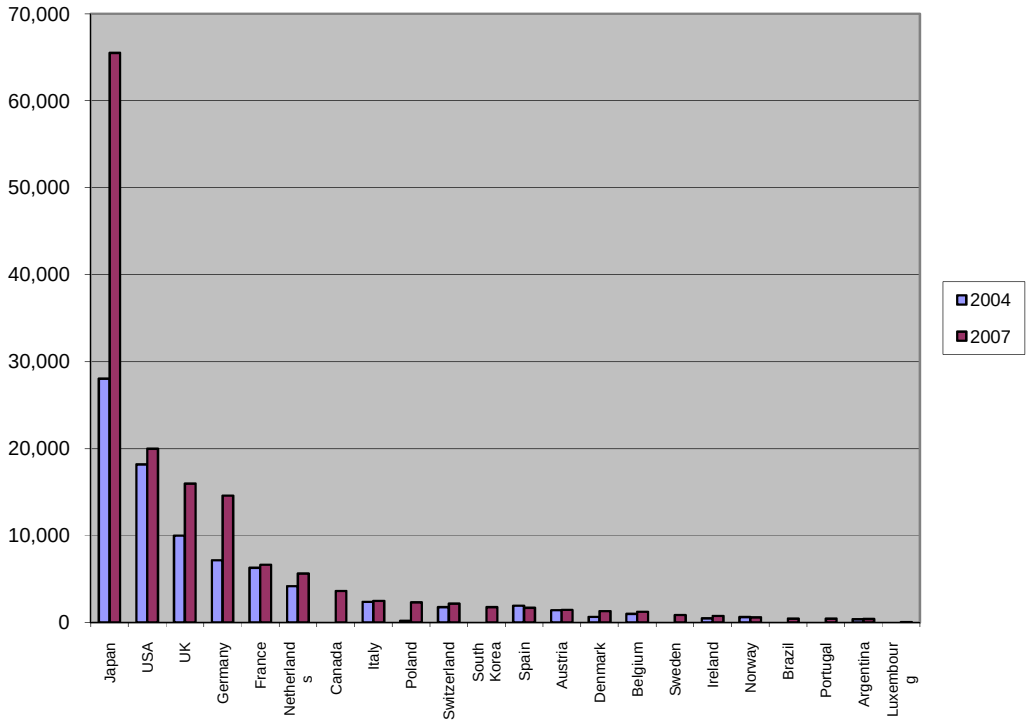
Gráfico 3.5 – Número de ETTs activas



Fonte: CIETT

Cada empresa poderá ter mais do que uma agência de trabalho temporário, e este indicador tem tido um aumento ainda mais generalizado do que o número de empresas a operar em cada país, cerca de 64% (Gráfico 3.6), enquanto em apenas 9% o número desceu e os restantes não apresentam dados que permitam a comparação com o ano de 2004, como é o caso de Portugal. Em 2007 existiam 450 agências em funcionamento em Portugal, valor que se mantém inalterado desde 2006. Os quatro países onde existe mais agências mantém-se os mesmos onde existem mais empresas, no entanto, a ordem é alterada, em primeiro lugar surge o Japão, em segundo surgem os EUA, em terceiro o Reino Unido e em quarto a Alemanha. Esta alteração de posição dos EUA significa que, neste país, o número de agências por ETT será superior aos outros três. Os quatro países com menos agências a operar são o Luxemburgo, a Argentina, Portugal, e Brasil.

Gráfico 3.6 – Número de Agências de trabalho temporário



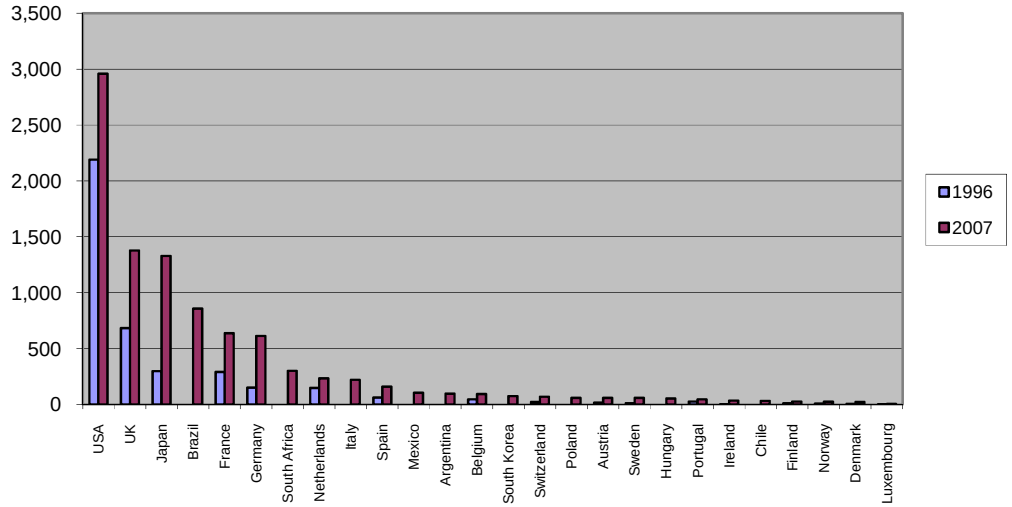
Fonte: CIETT

O CIETT apresenta também a estatística anual de trabalhadores temporários[10] (Gráfico 3.7), este indicador alterou significativamente entre 1996 e 2007. Em 1996 o número de trabalhadores temporários em Portugal era de 25000, enquanto 11 anos mais tarde o número se apresentava nos 45000. Esta subida corresponde a uma variação de 80% que ocorreu em apenas 3 anos, entre 1996 e 1999. Após esta subida intensa, entre 1999 e 2007 o número estabilizou nos 45000 trabalhadores temporários em Portugal.

Se compararmos os vários países incluídos no gráfico concluímos que, tanto em 1996 como em 2007, o país com mais trabalhadores vinculados com contrato de trabalho temporário eram os EUA (2.960.000 em 2007), logo a seguir aparece o Reino Unido com 1.378.000, o Japão com 1.330.000 e o Brasil com 859.000 trabalhadores. Os países que apresentam os menores números destes trabalhadores são o Luxemburgo (5.000), a Dinamarca (21.000), a Noruega com 25.000 e a Finlândia com 28.000. Em Portugal o número deste tipo de trabalhadores era, em 2007, de cerca de 45.000.

[10] Este indicador é calculado em FTE's (full-time equivalents), ou seja, o número total de horas trabalhado por todos os trabalhadores temporários num país durante um período do ano a dividir pela média de horas trabalhadas durante o mesmo período por um trabalhador com emprego a tempo inteiro e contrato a termo indeterminado.

Gráfico 3.7 – Número de Trabalhadores Temporários (milhares)



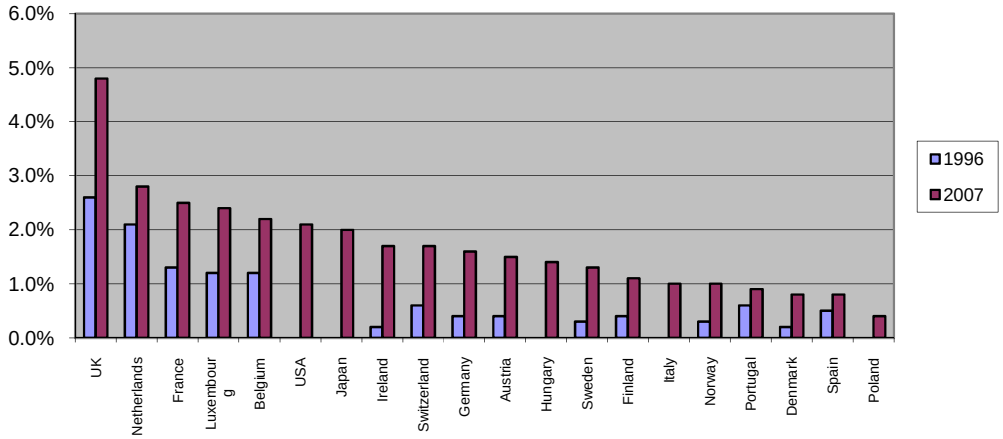
Fonte: CIETT

Um dos indicadores mais úteis para percebermos o peso do trabalho temporário em relação à população activa é a taxa de penetração do trabalho temporário[11] (gráfico 3.8). Este indicador confirma a tendência de subida acentuada do peso do trabalho temporário em Portugal entre 1996 e 1999 e posterior estabilização. Em 1996 a taxa de penetração do trabalho temporário era de 0,6% em relação ao total da população activa, em 1998 passou para 0,7%, em 1999 o valor subiu para 0,9% e manteve-se até 2007 neste valor.

Este indicador possui a vantagem de ser uma medida relativa, apresentando uma relação entre o número de trabalhadores temporários e o total da população activa. Com este indicador podemos constatar que o Reino Unido é o pais com a taxa superior, 4,8%, sendo seguido pela Holanda (2,8%), a França (2,5%) e o Luxemburgo, 2,4%, a Bélgica com 2,2% e só depois os EUA com uma taxa de 2,1%. Portugal, com uma taxa de 0,9%, é dos que apresentam as taxas inferiores, existindo apenas a Dinamarca (0,8%), a Espanha (0,8%) e a Polónia (0,4%) com taxas menores.

[11] Média diária do número de trabalhadores temporários (em FTE's) a dividir pelo total da população activa.

Gráfico 3.8 – Taxa de penetração do trabalho temporário



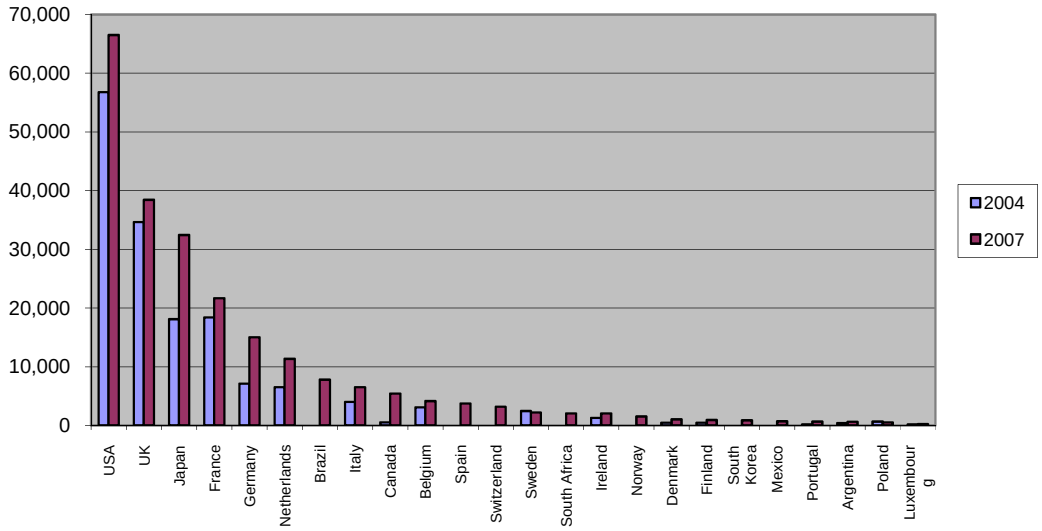
Fonte: CIETT

Já verificámos, pelos dados anteriores, que o sector do trabalho temporário tem uma dimensão internacional e que coloca milhões de pessoas em empresas utilizadoras. Constatámos ainda que este tipo de trabalho chega a ocupar, nalguns países, mais de 2% da população activa. No gráfico seguinte vamos analisar os reflexos destas dimensões em termos de lucros.

Os lucros das empresas de trabalho temporário a operar em Portugal apresentam alterações significativas entre 2004 e 2007, sendo entre 2004 e 2005 que se encontra a maior variação. Enquanto em 2004 os lucros foram de 166 milhões de euros, em 2005 este valor quase quintuplicou, cifrando-se os lucros nesse ano em 800 milhões de euros. Nos anos posteriores, 2006 e 2007, o valor estagnou nos 650 milhões, valor mais baixo do que o de 2005, mas mesmo assim muito superior ao de 2004.

Na generalidade dos países, os lucros aumentaram, exceptuando apenas a Polónia e a Suécia. O país onde mais lucros são gerados são os Estados Unidos da América (66.505.000€), seguido pelo Reino Unido, com receitas na ordem dos 38.413.000€, o Japão (32.448.000€) e a França, com 21.700€.

Gráfico 3.9 – Lucros do sector do Trabalho Temporário (milhões €)



Fonte: CIETT

Analisados os dados relativamente ao trabalho temporário, concluímos que os três maiores mercados são: o Japonês, o dos EUA e do Reino Unido. O mercado Português não é um dos maiores, o que pode ser explicado em parte pela dimensão do país. Na maioria dos indicadores que verificámos anteriormente, Portugal surge nas últimas posições, com valores relativamente baixos.

PARTE II – O TRABALHO TEMPORÁRIO NA ÓPTICA DOS ACTORES: O CASO DE UMA EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES

Capítulo 4: Metodologia e trabalho de campo

A estratégia de externalização, no que diz respeito à transferência dos encargos relativos aos trabalhadores para outras empresas, nomeadamente o recurso ao trabalho temporário e a intrínseca relação triangular, é o objecto deste estudo.

Os objectivos que tentámos atingir foram os seguintes: compreender o fenómeno do trabalho temporário e de que forma se relaciona com as transformações que têm ocorrido ao nível do tecido económico global; analisar a evolução deste tipo de contratação em Portugal e compará-la com outros países, de modo a descortinar eventuais semelhanças ou diferenças; perceber as vantagens que este tipo de solução traz para as empresas e/ou para os trabalhadores; analisar a legislação laboral aplicável a estes trabalhadores; entender, através do enquadramento legal (objectivamente) e das percepções dos trabalhadores temporários (subjectivamente) quais as diferenças entre estes e os trabalhadores com vínculo à empresa onde prestam serviço, nomeadamente a nível de remuneração, benefícios sociais, formação, entre outros; e compreender os motivos que levam o trabalhador até uma situação de trabalho temporário.

Para a prossecução dos nossos objectivos utilizámos vários conceitos, dimensões e indicadores[12], nomeadamente as dimensões escolarização, medida como o nível máximo de habilitações literárias que o trabalhador possui e formação profissional, importante para aferir a existência de desigualdades ao nível das oportunidades formativas no seio da organização. As situações profissionais anteriores e actuais também foram utilizadas por nós, com o intuito de apreendermos a existência de situações anteriores de precariedade e eventuais históricos de desemprego. As dimensões – descontinuidade, rendimento e protecção social serviram para analisarmos o impacto da precariedade sobre os trabalhadores; e o tipo de contrato foi a dimensão que utilizámos para distinguir o trabalhador temporário do trabalhador com vínculo directo à empresa.

De acordo com Quivy e Campenhoudt (2003: 120), «a hipótese fornece o critério para seleccionar, de entre a infinidade de dados que um investigador pode, em

[12] O modelo de análise poderá ser consultado na pág. 48 dos anexos.

princípio, recolher sobre um determinado assunto, os dados ditos pertinentes». A partir dos objectivos propostos inicialmente para a investigação, formulámos as hipóteses[13] que serviram para confrontar com os dados empíricos recolhidos.

A primeira hipótese decorre do objectivo de aferir quais os motivos que levam um trabalhador e enveredar por uma experiência de trabalho temporário e formalizámo-la deste modo: os trabalhadores que aceitam um contrato de trabalho temporário, fazem-no devido à falta de alternativas no mercado de trabalho.

A hipótese seguinte foi formulada para conseguirmos apreender se existem diferenças ao nível da estratégia formativa da empresa entre trabalhadores temporários e permanentes. Com este objectivo estabelecemos a seguinte hipótese: os trabalhadores temporários são preteridos em relação aos permanentes na frequência de acções de formação patrocinadas pela empresa.

A terceira hipótese foi formulada com o objectivo de descortinar se existem desigualdades ao nível remuneratório com base no vínculo contratual do trabalhador e objectivou-se do seguinte modo: os trabalhadores temporários têm rendimentos (anuais) inferiores aos trabalhadores permanentes.

Com a última hipótese desta investigação pretendemos analisar as expectativas dos trabalhadores relativamente à empresa utilizadora do seu trabalho, nomeadamente no que concerne à sua eventual integração na empresa como trabalhador permanente. Esta hipótese foi construída deste modo: os trabalhadores temporários têm a expectativa de serem integrados na empresa utilizadora de trabalho como trabalhadores permanentes.

No entanto, numa investigação qualitativa, não se pretende comprovar hipóteses inicialmente construídas e estanques, mas sim identificar as lógicas e racionalidades dos actores, confrontando-as com o modelo de referência. O que o investigador espera é que os dados recolhidos imprimam uma lógica à investigação, ao invés desta ser gerada pelos seus quadros de análise construídos *a priori*. Consequentemente, o processo de construção do objecto, da análise e das hipóteses é contínuo desde o início até ao final da pesquisa (Guerra, 2006: 22).

Identificados o objecto e os vários objectivos do estudo, optámos por uma metodologia qualitativa, uma vez que pretendemos analisar um problema específico (o trabalho temporário numa dada empresa), e a reconstituição de um processo de acção,

[13] O modelo de análise pode ser consultado na pág. 48 dos anexos.

de experiências e acontecimentos do passado (Quivy e Campenhoudt, 2003: 193). O método escolhido para a recolha do material empírico foi a entrevista semidirectiva, pretendendo, com isso, observar em profundidade as várias componentes do objecto. Neste tipo de entrevistas há alguma orientação por parte do investigador, pois é necessário que todos os entrevistados foquem os mesmos aspectos. Na entrevista semidirectiva o entrevistador poderá dispor de um guião onde constam os temas que o inquirido deverá citar, no entanto, a ordem e a forma como o irá fazer são deixadas ao seu critério (Ghiglione e Matalon, 2005: 64). Isabel Guerra reforça esta ideia afirmando que «quanto menor for a intervenção do entrevistador, maior será a riqueza do material recolhido, dado que a lógica e a racionalidade do informante emergirá mais intacta e menos influenciada pelas perguntas» (2006: 51).

Neste tipo de entrevista existe um esquema organizado pelo investigador, mas a ordem pela qual os assuntos são elencados pelo inquirido é livre. O entrevistador apenas deverá intervir caso o entrevistado não foque todos os temas, porém, dentro de cada tema a entrevista deverá ser o mais próximo possível da entrevista livre. Existindo um guião de entrevista, acaba por existir sempre uma certa imposição do quadro de referência por parte do entrevistador. É por isso que a intervenção deverá ser feita através das grandes categorias do quadro de referência global, deixando a definição de cada ponto ou categoria para o entrevistado (Ghiglione e Matalon, 2005: 84). Concluindo, o entrevistado deverá responder utilizando o seu próprio vocabulário e o seu quadro de referência, devendo o entrevistador colocar nova questão apenas no caso de algum dos seus subtemas não for referido.

O guião da entrevista utilizado neste estudo divide-se em cinco temas[14], dados gerais; percurso escolar; percurso profissional; rendimentos e perspectivas para o futuro. No primeiro momento assinalamos as tradicionais características sociográficas - idade e género, posteriormente, relativamente ao percurso escolar pretendemos aferir o nível de habilitações literárias que o entrevistado possui e informações sobre formação profissional. Num terceiro momento é pedido ao entrevistado que nos revele o seu percurso profissional, interessando-nos os empregos anteriores, os vínculos laborais, as situações de desemprego e as razões que o levaram a assinar um contrato de trabalho temporário. Descrito o percurso profissional inquiriremos acerca do rendimento, nomeadamente, eventuais diferenças entre trabalhadores temporários e permanentes

[14] O guião da entrevista poderá ser consultado na pág. 50 dos anexos.

dentro da empresa, e eventuais descontinuidades de rendimento no último ano, ou seja, quebras devidas a falta de trabalho, diminuição de cargas horárias, situações de desemprego, entre outras possíveis. No último ponto questionamos quais as perspectivas para o futuro, que podem passar por mudar de emprego, continuar como trabalhador temporário ou, eventualmente, ser integrado nos quadros da empresa utilizadora.

Definido o problema e a técnica deveremos definir quem inquirir. Dentro desta questão deveremos circunscrever qual a população que é necessário conhecer e como escolher dentro da população quem inquirir.

As entrevistas deste estudo foram efectuadas entre Maio e Junho de 2009 a 14 trabalhadores temporários de uma empresa do sector das telecomunicações e ao seu director de recursos humanos. Numa pesquisa qualitativa o número de entrevistas poderá variar segundo vários factores, neste caso específico influenciou-nos particularmente o tipo do universo em análise (trabalhadores temporários numa dada empresa) e os recursos ao alcance do autor (tempo, recursos monetários, recursos humanos). Uma amostra não se constitui por acaso, mas sempre em função de características específicas que se pretendem analisar. Numa análise qualitativa não procuramos uma imensidão de indivíduos 'estatisticamente representativos', mas sim um pequeno número que seja 'socialmente significativo', abarcando várias culturas, opiniões, expectativas (Guerra, 2006: 20,21).

Nestas condições, não fará sentido tentar constituir uma amostra «representativa» da população estudada uma vez que, devido às particularidades do método, não se farão inferências globais e o número de pessoas inquiridas será reduzido. Premente será assegurarmos a variedade das pessoas inquiridas, deste modo, aproximamo-nos mais de uma amostra por quotas, representando todas as categorias, do que de uma amostra estatisticamente representativa (Ghiglione e Matalon, 2005: 55; Guerra, 2006: 40). O objectivo será a diversidade, tentando seleccionar as entrevistas com base na heterogeneidade dos inquiridos, neste tipo de pesquisa buscamos a diversidade e não a homogeneidade para garantir que a investigação abordou as várias faces do objecto (Guerra, 2006: 40, 41). Para além da diversidade, outro critério essencial é a saturação que se aplica quando os dados recolhidos já não trazem informação nova ou diferente para a investigação, indicando ao investigador que deve parar a fase de recolha empírica (Pires, 1997: 157; Guerra, 2006: 42).

No quadro seguinte (quadro 4.1) apresentamos o perfil dos entrevistados:

Quadro 4.1 - Caracterização do Perfil dos Entrevistados

	Função	Sexo	Nv. Máximo Habilitações	Antiguidade	Idade
Entrevista 1	Comunicador	Masculino	Frequência Licenciatura	3 meses	23
Entrevista 2	Comunicador	Masculino	12º Ano	6 meses	20
Entrevista 3	Comunicador	Feminino	Licenciatura	4 meses	27
Entrevista 4	Comunicador	Masculino	Frequência Licenciatura	1 ano	21
Entrevista 5	Comunicador	Feminino	11º Ano	6 meses	29
Entrevista 6	Supervisor	Feminino	12º Ano	3 anos 4 meses	33
Entrevista 7	Comunicador	Masculino	Frequência Mestrado	1 ano 9 meses	24
Entrevista 8	Comunicador	Masculino	Frequência Licenciatura	5 meses	25
Entrevista 9	Supervisor	Masculino	Licenciatura	2 anos 6 meses	29
Entrevista 10	Comunicador	Feminino	12º Ano	2 anos	45
Entrevista 11	Comunicador	Feminino	Frequência Licenciatura	3 meses	20
Entrevista 12	Supervisor	Feminino	Licenciatura	3 anos	25
Entrevista 13	Comunicador	Masculino	Frequência Mestrado	10 meses	24
Entrevista 14	Comunicador	Feminino	12º Ano	1 ano 2 meses	49

A técnica utilizada para analisar as entrevistas efectuadas foi a análise de conteúdo, que é um instrumento de análise das experiências e sentidos de acção. Segundo Isabel Guerra esta técnica «pretende descrever o que foi dito pelos entrevistados de forma mais organizada e condensada». As conclusões que se podem retirar com a utilização desta técnica e a própria apresentação do material são, normalmente feitas com recurso à comparação das entrevistas (Guerra, 2006: 83).

A análise das entrevistas feitas no âmbito deste estudo foi feita utilizando um programa informático de análise qualitativa, o Maxqda. De acordo com Diefenbach (2001: 14), há várias vantagens em usar o computador na análise de conteúdo, nomeadamente o facto de os computadores fazerem as tarefas mais desagradáveis, como as contagens e ordenações repetitivas, libertando os investigadores para tarefas mais teóricas e criativas. Outra vantagem será a fiabilidade com que o computador executa as contagens e outras operações, produzindo sempre os mesmos resultados quando utiliza os mesmos dados. Para além das vantagens já enunciadas, com a utilização do computador na análise de conteúdo, os conjuntos de dados poderão ser facilmente reproduzidos e partilhados com outros investigadores.

A análise que efectuámos com base nos métodos e técnicas que expusemos neste capítulo resultou nos dados que iremos apresentar no próximo capítulo.

Capítulo 5: Os trabalhadores temporários: representações do passado e projecções do futuro

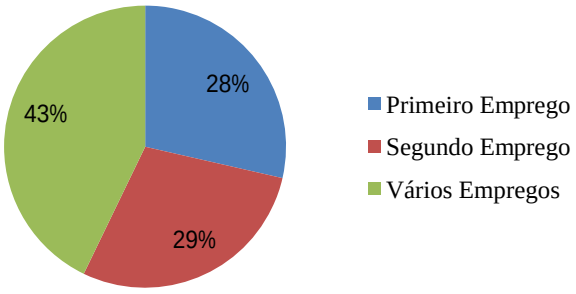
Tal como já referimos no capítulo anterior, para a prossecução dos objectivos a que nos propusemos neste estudo, entrevistámos 14 trabalhadores temporários que exercem funções numa empresa da área das telecomunicações e o responsável pelo departamento de recursos humanos. A empresa foi escolhida por estar sedeada na cidade de Lisboa, por recorrer à flexibilização da mão-de-obra através do recurso ao trabalho temporário e por ter aceite que contactássemos alguns trabalhadores com o intuito de realizar as entrevistas. Tentámos variar ao máximo os entrevistados segundo o sexo, a idade, a função e a antiguidade para que as conclusões não ficassem enviesadas. Os dados que vamos apresentar de seguida são o resultado dessas entrevistas e vão servir para confrontar as hipóteses que concebemos ao longo do percurso da investigação. Vamos partir do passado, reconstruindo os percursos profissionais dos inquiridos; passar pelo presente, identificando as funções e as representações dos trabalhadores temporários; e compreender as perspectivas que têm para o futuro, apreendendo as projecções que os trabalhadores fazem sobre o seu próprio futuro.

Os trabalhadores temporários que exercem funções na empresa em estudo pertencem, quase na totalidade, à faixa etária inferior a 30 anos. As nossas entrevistas foram escolhidas tendo isso em atenção, embora tenhamos escolhido dois trabalhadores com mais de 40 anos para não ficarmos com essa lacuna na amostra. A média de idades dos entrevistados é de 28,14 anos, bastante próxima da média da totalidade dos temporários da empresa que é de 28,5 anos. Como consequência desta especificidade, muitos dos trabalhadores têm um percurso profissional com poucas situações laborais anteriores, ou nenhuma, nalguns casos. Como poderemos constatar no gráfico seguinte, 28% dos entrevistados não teve nenhuma experiência profissional anterior e entrou no mercado de emprego através desta oportunidade de trabalho temporário. A somar a esta percentagem, temos 29% de trabalhadores que teve apenas uma experiência laboral antes de exercer a actual função, vemos, deste modo, que 57% dos trabalhadores temporários teve apenas um ou dois empregos desde que ficou disponível no mercado de trabalho. Os restantes 43% tiveram três ou mais empregos anteriores. Para além da média etária baixa, o nível de qualificações[15] também contribui para explicar a reduzida

[15] O gráfico com o nível de habilitações literárias poderá ser consultado na pág. 93 dos anexos.

experiência profissional de 57% dos entrevistados, uma vez que, 43% ainda está a frequentar o ensino superior e 21% já terminou o 1º ciclo, ou seja, a licenciatura. Apenas 36% não ingressou no ensino superior, ficando-se pelo secundário. Deste modo, é compreensível que a maioria destes jovens tenha pouca experiência pois prolonga a permanência no sistema de ensino.

Gráfico 5.1 – Quantidade de Experiências Profissionais Anteriores



A antiguidade na empresa[16] é um indicador que sugere a volatilidade destes trabalhadores, 50% destes está a trabalhar na empresa há menos de doze meses e cerca de 14% está na empresa há mais de um ano mas menos de dois. Com dois anos de antiguidade e menos de três estão 22% dos trabalhadores e apenas 14% está há mais de três anos. Deve também ser referido que os três trabalhadores mais antigos ocupam funções de chefia directa. O facto de a maior parte destes trabalhadores não estar muito tempo ao serviço da empresa é explicado pelo tipo de contrato e também pela própria atitude dos trabalhadores: «*agora vêm os exames, ou vou faltar alguns dias ou despeço-me e depois talvez tente voltar*» *(entrevista 8*).

Questionámos também os trabalhadores sobre situações anteriores de desemprego, e 5 responderam afirmativamente. O caso mais crítico parece ser o da entrevistada 14 «*...procurei emprego durante mais de um ano e não consegui, só aqui me deram uma oportunidade*». Os restantes entrevistados não permaneceram nessa situação mais de 6 meses.

Um dos nossos objectivos para este estudo era compreender os motivos que levam o trabalhador até uma situação de trabalho temporário e conduziu-nos à seguinte hipótese: os trabalhadores que aceitam um contrato de trabalho temporário, fazem-no devido à falta de alternativas no mercado de trabalho.

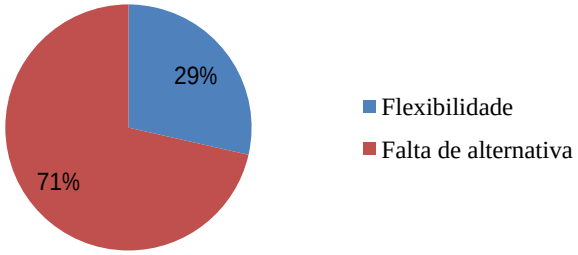
[16] O gráfico da antiguidade na empresa poderá ser consultado na pág. 93 dos anexos.

Os entrevistados não apresentaram uma grande variedade de motivos, pelo que podemos agrupá-los em dois perfis: os trabalhadores que aceitaram este tipo de vínculo como uma imposição do mercado de trabalho, ou seja, não tiveram outra alternativa; e os que aceitam trabalhar nestes moldes porque lhes convém a flexibilidade contratual e horária. Codificando as respostas deste modo verificamos que a larga maioria (71%) aceitou o contrato porque não encontrou uma alternativa válida, é o caso do entrevistado 9 que nos diz: *«se me dessem a escolher claro que optaria por outro tipo de contrato. Estar através de uma agência não é uma escolha mas uma imposição que tive que aceitar para ter trabalho»* há ainda outras situações mais próximas do limite: *«(o que me levou a aceitar) foi o desespero…fui a várias entrevistas mas devido à minha idade nunca ficava»* (entrevista 10). Do outro lado, 29% aceita o vínculo que tem devido às possibilidades de flexibilidade que lhes trás: *«a mim convém-me ter flexibilidade por causa dos estudos, não procuro um emprego com horários estanques»* (entrevista 11) e *«(aceitei pela) possibilidade de fazer part-time para conjugar com as aulas»* (entrevista 4).

Questionado sobre quais as razões que acha levar um trabalhador a aceitar um contrato temporário, o director de recursos humanos afirmou que: *«…depende do perfil dos trabalhadores... há trabalhadores, maioritariamente jovens que procuram especificamente contratos temporários… e outros, normalmente os menos jovens, que aceitam este tipo de contratação porque não conseguem arranjar outro. Estes trabalhadores aceitam porque lhes garante um rendimento, um contrato de trabalho e descontos para a segurança social».*

Poderemos concluir que a maioria dos trabalhadores aceitam o contrato de trabalho temporário devido à falta de alternativas válidas no mercado laboral, no entanto, há uma percentagem que não deixa de ser significativa, que aceita porque lhe convém a flexibilidade inerente a este tipo de vínculo.

Gráfico 5.2 - Motivos de aceitação do contrato de trabalho temporário



Outro objectivo que traçámos para a investigação foi entender quais as diferenças entre os temporários e os trabalhadores com vínculo à empresa onde prestam serviço, nomeadamente a nível de remuneração, benefícios sociais e formação. Construímos a hipótese: os trabalhadores temporários são preteridos em relação aos permanentes na frequência de acções de formação patrocinadas pela empresa.

Para os entrevistados este item foi consensual, respondendo a totalidade que a empresa faculta acções de formação a todos os seus colaboradores independentemente do vínculo. Houve apenas duas referências ao facto de a oferta temática poder ser diferente para os dois grupos de trabalhadores, mas em termos de frequência e duração ficou assente que não existe distinção. Questionado sobre este assunto, o responsável dos recursos humanos anui que *«não distinguimos os trabalhadores com base nos vínculos contratuais, as distinções são feitas com base em critérios como função, projectos onde estão inseridos…»*.

No seguimento do objectivo atrás referido foi construída a seguinte hipótese para aferir a existência de desigualdades salariais: os trabalhadores temporários têm rendimentos (anuais) inferiores aos trabalhadores permanentes.

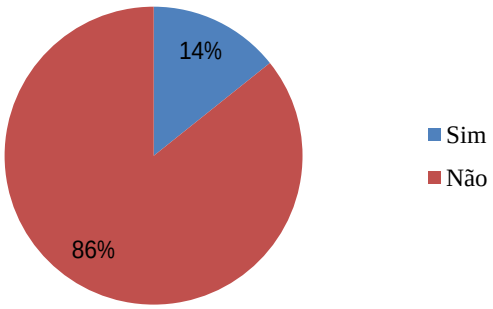
Questionámos aos entrevistados se consideravam que os seus rendimentos actuais eram iguais aos trabalhadores permanentes da empresa. As respostas foram unânimes, todos consideram que ganham menos do que os trabalhadores permanentes da empresa onde colaboram: *«os trabalhadores permanentes têm uma política salarial completamente diferente, se é que se pode dizer que nós temos uma. Eles têm evolução salarial, nós estagnamos. São regras completamente diferentes»* (entrevista 4) e *«os trabalhadores da empresa têm salários muito maiores, têm diuturnidades, prémios anuais, etc. Os temporários têm um salário base muito mais baixo e não têm mais nada, à excepção do prémio de assiduidade»* (entrevista 6). Constatamos que todos os trabalhadores temporários que inquirimos sentem que são monetariamente prejudicados

em relação aos trabalhadores permanentes da empresa. A posição do responsável da empresa é coerente com os discursos dos trabalhadores mas apresenta uma justificação: a diferença de rendimentos, nomeadamente dos salários base, é justificada pela antiguidade dos trabalhadores na empresa e não pelo tipo de vínculo. Afirma ainda que: *«adicionalmente há componentes remuneratórios que só são aplicáveis aos trabalhadores efectivos da empresa, como o prémio de produtividade anual, as diuturnidades e o prémio de antiguidade»*.

Inquirimos também os trabalhadores sobre as suas perspectivas para o futuro para percebermos se a projecção que fazem inclui a empresa onde se encontram a trabalhar e em que moldes. Estes dados serviram para confrontar a última hipótese: os trabalhadores temporários têm a expectativa de serem integrados na empresa utilizadora de trabalho como trabalhadores permanentes.

Dos 14 trabalhadores, apenas dois expectam obter um vínculo directo com a empresa onde exercem funções. Tal como podemos constatar no gráfico seguinte, 86% dos trabalhadores não esperam ser contratados pela empresa utilizadora do seu trabalho. Podemos ainda constatar que as duas respostas positivas foram dadas por elementos com funções de chefia directa, o que pode ser justificado por uma maior probabilidade de integração.

Gráfico – 5.3 – Expectativas de integração na empresa utilizadora de trabalho como trabalhadores permanentes



Vários trabalhadores fizeram alusão à falta de estabilidade no emprego: *«gostava de arranjar um trabalho que me permitisse ficar efectiva pois este tipo de contrato não dá qualquer estabilidade, uma pessoa quer pedir um crédito ao banco e é quase impossível por causa do vínculo temporário»* (entrevista 12) e «*…o objectivo é conseguir maior estabilidade ou nesta empresa ou noutro lado»* (entrevista 9).

Considerações Finais

Este estudo foi um contributo para a análise da problemática das alterações no trabalho e no emprego, particularmente no que concerne ao recurso ao trabalho temporário.

Com a abertura dos mercados, a concorrência tem aumentado, colocando em competição organizações, países e pessoas a um nível mundial. Este aumento da concorrência tem contribuído para uma acelerada mutação das várias franjas da economia, nomeadamente, o trabalho e o emprego. Deste modo, são levantados novos desafios para os trabalhadores que se vêm obrigados a adaptar-se rapidamente às novas exigências de modo a não se deixarem ultrapassar num mercado laboral globalizado e competitivo.

Esta nova ordem mundial está também relacionada com a emergência de uma economia baseada no conhecimento. As economias mais desenvolvidas tendem a concentrar a maior parte das actividades produtivas em serviços intensivos em conhecimento. Na sociedade da informação, as pessoas, organizações e empresas estão ligadas em redes e criam verdadeiras organizações virtuais. Este tipo de organização das empresas facilita o recurso à externalização através do outsourcing, da subcontratação e do trabalho temporário.

A utilização destas estratégias será sempre uma decisão empresarial ou política, sendo certo que as novas tecnologias da informação e comunicação facilitam todas as formas de flexibilidade.

Nestes moldes, as organizações tenderão para um modelo de flexibilidade generalizada das relações e condições de trabalho, caso não existam resistências por parte dos trabalhadores ou dos governos que evitem a desregulamentação do mercado de trabalho. O modelo tradicional do trabalho, baseado no emprego a tempo inteiro, em contratos sem termo, e benefícios próprios das carreiras tenderá a desaparecer, sendo substituído por outras formas particulares de emprego, cuja característica será a crescente flexibilização e precarização.

As grandes empresas e as empresas transnacionais recorrem a processos de reengenharia tal como o *downsizing*, cortando significativamente o número de empregados com contratos sem termo e horários completos substituindo-os através de processos de *outsourcing* por trabalhadores temporários com horários parciais.

Nesta óptica, é a prevalência das perspectivas economicistas, com objectivos claros de redução de custos a curto prazo através da flexibilidade externa, em detrimento da flexibilidade qualitativa e investimento nos recursos humanos que aumentaria a produtividade a longo prazo.

Na linha destas estratégias, a empresa ideal é considerada a «empresa magra», constituída por um núcleo central de quadros superiores, especialistas, técnicos e profissionais de elevada qualificação e trabalhadores e quadros médios polivalentes, sendo os restantes trabalhadores subcontratados e temporários com horários e salários flexíveis e a possibilidade de despedimento para fazer face às flutuações do mercado e à conjuntura económica. É a concentração estratégica no *core business* (actividades centrais) da empresa, relegando para terceiros tudo aquilo que se afasta desse centro com o objectivo de reduzir custos e aumentar a competitividade no mercado.

As definições sociológicas da precariedade são normalmente operacionalizadas contrastando com o modelo tradicional do emprego caracterizado pela estabilidade de vínculos.

A precariedade pode ser entendida como uma alternativa ao desemprego, sendo aceite pelos trabalhadores para não cair numa situação de desemprego. Tal como constatámos nos dados empíricos recolhidos ao longo deste estudo, vários trabalhadores aceitam os contratos temporários porque é a única hipótese que têm de ter um rendimento, um contrato de trabalho e de efectuar descontos para o sistema de Segurança Social.

Consideramos, deste modo, que sob a precariedade existe um conjunto de novas formas de trabalho que, na sua maioria, são impostas aos trabalhadores que as aceitam por não encontrarem alternativas válidas.

Neste momento, em que assistimos a um aumento do desemprego na maioria das sociedades ocidentais, aqueles que defendem as teses da flexibilidade procuram fazer com que o modelo tradicional do Direito do Trabalho seja posto em causa, desregulando a legislação laboral e permitindo novas vias de precarização dos empregos.

O processo de globalização da economia traz consigo benefícios e desvantagens, sendo certo que, é necessário um grande esforço dos trabalhadores para acompanhar dinâmicas tão voláteis e conseguir beneficiar dos aspectos mais positivos desta nova ordem mundial. Ao mesmo tempo que abre a porta a uma maior flexibilização do mercado de trabalho, das empresas e da própria mão-de-obra, cria também novos empregos baseados no conhecimento e nas novas tecnologias. Cabe aos trabalhadores

tentarem acompanhar as novas vicissitudes, prolongando a sua aprendizagem nos sistemas formais de ensino, adaptando estratégias de aprendizagem ao longo da vida e desenvolvendo competências no exercício das suas funções. Uma das exigências crescentes por parte das organizações actuais, é a polivalência dos trabalhadores que é uma das estratégias de aumento da produtividade, sendo possível deste modo um aumento da competitividade sem precarizar os vínculos laborais dos colaboradores.

Em próximas investigações seria interessante conhecer e analisar a existência ou inexistência de políticas públicas relacionadas com a precarização dos empregos e os seus conteúdos e eficiência. Seria também pertinente descortinar de que forma os sindicatos se estão a adaptar às novas dinâmicas e quais as estratégias de negociação para impedir a fragilização dos vínculos contratuais.

Esperamos que o debate feito nesta investigação em torno da problemática da precariedade e do trabalho temporário tenha enriquecido a discussão sobre o tema, tendo presentes as limitações de recursos ao nosso dispor na sua elaboração.

Bibliografia

AAVV (2005), *Reconciling labour flexibity with social cohesion: facing the challenge*, Strasbourg: Council of Europe Publishing;

ALBARELLO, Luc et al (1997), *Práticas e métodos de investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva;

ALMEIDA, João Ferreira de Almeida e José Madureira Pinto (1995), *A investigação nas ciências sociais*, Lisboa, Editorial Presença.

ALMEIDA, Paulo Pereira de (2004), "Servicialização do trabalho: perspectivas e tendências, Sociologia, Problemas e Práticas, n.º 44, CIES/ISCTE, Oeiras, Celta Editora, pp. 83-107.

ALMEIDA, Paulo Pereira de (2005), *Trabalho, Serviço e Serviços: Contributos para a Sociologia do Trabalho*, Porto: Edições Afrontamento;

ALMEIDA, Paulo Pereira de e Glória Rebelo (2004), *A era da competência: um novo paradigma para a gestão de recursos humanos e o direito do trabalho*, Lisboa, Editora RH.

ANDREOSSO, Bernadette; JACOBSON, David (2005), *Industrial economics & organization: a European perspective*, London: McGraw-Hill;

APPAY, Béatrice (1997), "Précarisation sociale et reestructurations productives", in APPAY, Béatrice e THÉBAUD-MONY, Annie (Orgs.), Précarisation sociale, travail et santé, Paris, IRESCO-CNRS/INSERM;

BARDIN, Laurence (2004), *Análise de conteúdo*, Lisboa, Edições 70.

BARKER, Kathleen; CHRISTENSEN, Kathleen (Org) (1998), Contingent Work: American Employment Relations in Transition, Ithaca, IRL Press;

BOUDON, Raymond (1990), *Os métodos em sociologia*, Lisboa, Edições Rolim.

BOWLES, Samuel et alli (2005), *Understanding capitalism: competition, command, and change*, New York: Oxford University Press;

BRUNHES, Bernard (1989), "La flexibilité du travail. Refléxions sur lés modeles européenes", Droit Social, 3, Mars, pp: 251-255

CAIRE, Guy (1992), *A intervenção das firmas privadas no funcionamento do Mercado de trabalho nos doze países europeus*, CCE e BIT;

CASACA, Sara Falcão (2005), «Flexibilidade, trabalho e emprego: ensaio de conceptualização», Socius working papers, n.º 10/2005;

CASTELLS, Manuel (2002), *A era da informação: economia, sociedade e cultura*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian;

CASTILLO, Juan José (1998), «Em busca do trabalho perdido», em Kóvacs, Ilona e Castillo, Juan José, Novos modelos de produção, Oeiras: Celta;

CENTENO, Luís Gomes (coord.) (2006), *O trabalho não declarado em Portugal – Metodologia de abordagem e tentativa de medição*, Lisboa: MTSS - DGEEP;

CENTENO, Luís Gomes (coord.) (2006), *Flexibilidade e segurança no mercado de trabalho português*, Lisboa: DGEEP/MTSS;

CERDEIRA, Maria Conceição (coord.) (2000), *Novas modalidades de emprego*, Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade;

CORREIA, António Damasceno (2003), *A flexibilidade nas empresas*, Lisboa: Edições Sílabo;

DIEFENBACH, Donald L. (2001), "Historical foundation of computer-assisted content analysis", in WEST, Mark D. (ed.), Theory, Method, and Practice in Computer Content Analysis, Connecticut: London

FIELDING, Nigel G. e Raymond M. Lee (1991), Using computers in qualitative research, London, Sage.

FIELDING, Nigel G. e Raymond M. Lee (1998), Computer analysis and qualitative research, London, Sage Publications.

FODDY, William (2002), *Como perguntar: teoria e prática da construção de perguntas em entrevistas e questionários*, Oeiras, Celta Editora.

FREIRE, João (2002), *Sociologia do Trabalho: uma introdução*, Porto: Edições Afrontamento;

GADREY, Jean (1999), Flexibilité et professionnalisation du travail dans les services: des strategies et des modéles distincts, Économies et Sociétés, Serie Économie et Gestion des Services, n.º 1, 5/1999, pp. 117-141

GUERRA, Isabel Carvalho (2006), *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: Sentidos e formas de uso*, Estoril: Princípia Editora

GUIGLIONE, Rodolphe et alli (1998), *L'Analyse automatique des contenus*, Paris: Dunod

GUIGLIONE, Rodolphe; MATALON, Benjamin (2005), *O Inquérito: Teoria e Prática*, Oeiras: Celta Editora;

HICKSON, David J.; PUGH, Derek S. (2001), *Management worldwide: distinctive styles amid globalization*, London: Penguin Books;

KANTER, Rosabeth Moss (1995), *World Class: thriving locally in the global economy*, New York: Simon & Schuster

KOVÁCS, Ilona (1999), «Consequências da reorganização das empresas no emprego», Organizações e Trabalho, n.º 22, pp. 9-25;

KOVÁCS, Ilona (2005), *Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades*, Oeiras: Celta Editora;

KOVÁCS, Ilona (2006), Novas Formas de Organização do Trabalho e Autonomia no Trabalho, Sociologia, Problemas e Práticas, n.º 52, pp. 41-65;

KOHLI, Martin; WOODWARD, Alison (eds.) (2007), *Inclusions and exclusions in European societies*, Oxon: Routledge;

LEE, Raymond M. (2003), *Métodos não interferentes em pesquisa social*, Lisboa: Gradiva;

MONIZ, António Brandão e Ilona Kovács (2001), *Sociedade da informação e emprego*, Lisboa, Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional.

MURTEIRA, Mário (2003), *Globalização*, Lisboa: Quimera Editores;

MURTEIRA, Mário (2007), *A nova economia do trabalho: ensaio sobre o emprego e conhecimento no mercado global*, Lisboa: ICS Imprensa de Ciências Sociais;

NANTEUIL-MIRIBEL, Matthieu de; AKREMI, Assâad El (dir.) (2005), *La société flexible : travail, emploi, organization en débat*, França : Éditions Érés;

PAIS, José Machado (2001), *Ganchos, Tachos e Biscates. Jovens, Trabalho e Futuro*, Porto: Ambar

PEREIRA, José da Silva (1998), *O Trabalho Temporário. Excepção ou regra na prática contratual? Estudo de casos*, IEFP;

PETRELLA, Ricardo (1994), As armadilhas da economia de mercado para a formação no futuro: para além do anúncio, a necessidade da denúncia, in Formação Profissional, n.º 3/1994, p. 29;

PINTO, José Madureira e SILVA, Augusto Santos (orgs.) (1984), *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto: Afrontamento;

PIRES, Álvaro (1997), Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique, dans Poupart, J. et alli, La recherche qualitative: Enjeux épistémologiques et méthodologiques (p. 113-168), Boucherville: G. Morin;

QUIVY, Raymond e CAMPENHOUDT, Luc Van (2003), *Manual de investigação em ciências sociais*, Lisboa: Gradiva

REBELO, Glória (2002), *Para uma tipologia da precariedade da actividade laboral, in Organizações e Trabalho, n.º 28, Dezembro 2002, pp. 69-85;*

REBELO, Glória (2003), *Emprego e Contratação Laboral em Portugal,* Lisboa: RHeditora;

REBELO, Glória (2004), *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho - Análise e Diagnóstico.*

REBELO, Glória (2005), *Alternativas à Precariedade Laboral: Propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante*, Encontro Científico Internacional: Trabalho, Emprego e Precariedade Laboral, Faculdade de Letras da Universidade do Porto;

RODRIGUES, M.ª João (1996), *O sistema de emprego em Portugal: crise e mutações,* Lisboa: Publicações D. Quixote;

SANTANA, Vera; CENTENO, Luís (coords) (2000), *Formas de Trabalho: Trabalho Temporário; Subcontratação,* Lisboa: OEFP;

ROSA, Maria Teresa Serôdio (coord.) (2000), *Trabalho Precário – Perspectivas de Superação,* Lisboa: OEFP;

SCHNEEBERGER, Arthur (2006), Trabalhadores qualificados para a sociedade do conhecimento e dos serviços. Incursões pelas tendências que determinam as futuras necessidades de formação inicial e contínua, Revista Europeia de Formação Profissional, n.º 38 – 2006/2, pp. 7-27.

SILVA, Ana Cristina (2000), *O Teletrabalho em Portugal*, Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional;

SILVA, José Luis de Almeida (1995), *Flexibilidade - o novo paradigma da produção e as respostas flexíveis da formação numa organização qualificante*, Caldas da Rainha: EUROTECNET;

SILVERMAN, David (2005), *Doing qualitative research: a pratical handbook,* London, Sage.

SUPIOT, A. (dir.) (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, Paris :* Flammarion;

THUROW, Lester C. (1996), *The Future of Capitalism. How Today's Forces Shape Tomorrow's World*, New York: William Morrow and Company, Inc;

VALA, Jorge (2003), "A análise de conteúdo" em *Metodologia das ciências sociais,* Porto, Edições Afrontamento.

VALLES, Miguel S. (2002), *Entrevistas cualitativas*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

VELOSO, Luísa (2009), *Aprendizagem e identificação: o espaço das empresas. Estudo sociológico num grupo empresarial português*, Porto: Edições Afrontamento

WEST, Mark D. (ed.) (2001), *Theory, Method, and Practice in Computer Content Analysis*, Connecticut: London

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (1999), *Iniciação ao Direito do Trabalho*, Lisboa: Editorial Verbo.

Anexos

Anexo 1

Modelo de análise

Quadro – Modelo de Análise

Conceitos	Dimensões	Hipóteses	Perguntas do Guião
Percurso escolar	Escolarização	H2: Os trabalhadores temporários são preteridos em relação aos permanentes na frequência de acções de formação patrocinadas pela empresa;	P3 - Nível de habilitações académicas máximas que possui.
	Formação Profissional		P4 - Já frequentou alguma acção de formação paga pela empresa onde exerce funções?
Percurso Profissional	Situações profissionais anteriores	H1: Os trabalhadores que aceitam um contrato de trabalho temporário, fazem-no devido à falta de alternativas no mercado de trabalho;	P5 - Pedia-lhe que me falasse sobre os empregos que teve até agora. P7 - O que o fez aceitar este tipo de contratação?
	Situação profissional actual		
Precariedade	Descontinuidade	H3: Os trabalhadores temporários têm rendimentos (anuais) inferiores aos trabalhadores permanentes;	P6 - Já esteve em situações de desemprego?
	Rendimento	H3: Os trabalhadores temporários têm rendimentos (anuais) inferiores aos trabalhadores permanentes;	P8 - Considera que os seus rendimentos actuais são iguais aos trabalhadores permanentes da empresa? P9 - No último ano teve momentos sem auferir remunerações ou quebras significativas no valor das mesmas?
	Protecção Social	H3: Os trabalhadores temporários têm rendimentos (anuais) inferiores aos trabalhadores permanentes;	P9 - No último ano teve momentos sem auferir remunerações ou quebras significativas no valor das mesmas?
Trabalhador Temporário	Tipo de Contrato	H1; H2; H3; H4	P7 - O que o fez aceitar este tipo de contratação?

Anexo 2

Guião da entrevista

ISCTE IUL
Instituto Universitário de Lisboa

Mestrado em Sociologia das Organizações, Trabalho e Emprego

Entrevista aprofundada sobre o percurso profissional e escolar dos trabalhadores temporários de uma empresa de telecomunicações - 2009

N.º de entrevista:_____ **Data da entrevista:**___/___/2009

O meu nome é Bruno de Jesus Almeida e estou a realizar entrevistas aprofundadas aos trabalhadores temporários de uma empresa do sector das telecomunicações.

Com estas entrevistas pretende-se melhorar o conhecimento não só sobre a situação actual dos trabalhadores temporários, mas também sobre o seu percurso escolar e profissional, sendo de salientar que nas respostas a todas as perguntas colocadas o seu anonimato está totalmente garantido.

Desde já agradeço a sua colaboração para a concretização dos objectivos deste trabalho.

I. Dados Gerais

1. A sua idade:_____anos
2. Sexo: (masculino/feminino)

II. Percurso escolar

3. Nível de habilitações académicas máximas que possui:

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

4. Continuando a entrevista, já frequentou alguma acção de formação paga pela empresa onde exerce funções?

- Número e duração das acções;
- As acções dadas são frequentadas por todos os colaboradores da empresa, independentemente do vínculo?

III. Percurso profissional

5. Continuando a entrevista, pedia-lhe que me falasse sobre os empregos que teve até agora.

- Explorar a existência de trabalhos temporários e as dificuldades que os entrevistados encontraram para encontrar os empregos anteriores; Função actual.

6. Já esteve em situações de desemprego?

a. - Quantas vezes?
   - Em que períodos?

7. O que o fez aceitar este tipo de contratação?

- Desejo de flexibilidade de horários;
- Alternativa ao desemprego;

IV. Rendimentos

8. Considera que os seus rendimentos actuais são iguais aos trabalhadores permanentes da empresa?

- Salário base; prémios; diuturnidades; subsídios diversos

9. No último ano teve momentos sem auferir remunerações ou quebras significativas no valor das mesmas?

- Descontinuidade de remunerações por falta de trabalho;
- Quebra por: Diminuição da carga horária por imposição da empresa;
- Prestações sociais: Subsídio de desemprego; rendimento social de inserção;

V. Perspectivas para o futuro

10. Continuando a entrevista, quais são as suas perspectivas para o futuro?

- Continuar na empresa como trabalhador temporário;
- Passar a trabalhador permanente;

A entrevista terminou. Mais uma vez, obrigado pela sua colaboração.

ISCTE IUL
Instituto Universitário de Lisboa

Mestrado em Sociologia das Organizações, Trabalho e Emprego

Entrevista aprofundada sobre trabalho temporário numa empresa de telecomunicações - 2009

Data da entrevista:___/___/2009

O meu nome é Bruno de Jesus Almeida e estou a realizar entrevistas aprofundadas sobre o recurso ao trabalho temporário.

Com estas entrevistas pretende-se melhorar o conhecimento não só sobre a situação actual dos trabalhadores temporários, mas também sobre o seu percurso escolar e profissional, sendo de salientar que o anonimato está totalmente garantido, tanto das pessoas como da própria empresa.

Desde já agradeço a sua colaboração para a concretização dos objectivos deste trabalho.

I. Caracterização da Empresa

1. Quantos empregados trabalham na sua empresa?

2. Quantos desses trabalhadores têm contratos através de empresas de trabalho temporário?

II. Política de Formação da Empresa

3. Facultam acções de formação aos trabalhadores temporários? Há diferenças relativamente aos empregados permanentes?

III. Recurso ao Trabalho Temporário: Justificação e Motivações

4. Quais os motivos para recorrer ao trabalho temporário na sua empresa?

5. Quais acha que são as razões para os trabalhadores aceitarem o contrato de trabalho temporário?

IV. Rendimentos

6. Os trabalhadores temporários auferem o mesmo rendimento que os permanentes? E têm direito aos mesmos benefícios?

V. Políticas de Integração

7. É normal a empresa passar os trabalhadores temporários para os próprios quadros?

A entrevista terminou. Mais uma vez, obrigado pela sua colaboração.

Anexo 3

Transcrição de entrevistas aos trabalhadores temporários

Entrevista n.º 1

Data de realização da entrevista: 25/05/2009

I. Dados Gerais

Idade: 23 anos

Sexo: Masculino

II. Percurso Escolar

Nível de habilitações académicas máximas que possui:

Neste momento encontro-me a frequentar a licenciatura em Economia no Instituto Superior de Economia e Gestão.

Continuando a entrevista, já frequentou alguma acção de formação paga pela empresa onde exerce funções?

Sim, é comum serem ministradas formações no âmbito do atendimento a clientes, ou seja, regras de comunicação telefónica, formação sobre novas aplicações informáticas e novos procedimentos aplicados pela empresa. Estas formações são assistidas pelos operadores (de *call center*), independentemente do contrato, até porque normalmente são dadas pelos supervisores. Sinceramente acho que este tipo de formação não valoriza nada o meu currículo porque são sempre dirigidas para o atendimento telefónico.

III. Percurso Profissional

Continuando a entrevista, pedia-lhe que me falasse sobre os empregos que teve até agora.

Este é o meu primeiro emprego, como ainda estou a estudar mas tenho algum tempo livre, optei por ganhar algum neste part-time. Vim para cá há mais ou menos três meses e sou operador.

Já esteve em situações de desemprego?

Não, este é o meu primeiro emprego e a primeira vez que procurei.

O que o fez aceitar este tipo de contratação?

Foi o que apareceu, mas também me convém porque tenho alguma facilidade quando preciso de trocar de turnos e às vezes faltar. Não devia dizer isto, mas, como não é uma coisa que queira para o meu futuro não levo o trabalho muito a sério…é mais para ganhar uns trocos.

IV. Rendimentos

Considera que os seus rendimentos actuais são iguais aos trabalhadores permanentes da empresa?

Nem pensar nisso, não sei quanto ganham os trabalhadores permanentes mas é muito mais que eu.

No último ano teve momentos sem auferir remunerações ou quebras significativas no valor das mesmas?

Só estou a trabalhar há três meses, antes disso não ganhava nada.

V. Perspectivas para o futuro

Continuando a entrevista, quais são as suas perspectivas para o futuro?

Tal como já disse, só cá estou para ganhar algum dinheiro porque não quero ficar aqui muito tempo. Por enquanto vou continuando aqui e vou fazendo o curso, depois quero

ver se arranjo um trabalho de acordo com o curso, sei que não está fácil mas tenho de tentar.

Entrevista n.º 2

Data de realização da entrevista: 25/05/2009

I. Dados Gerais

Idade: 20 anos

Sexo: Masculino

II. Percurso Escolar

Nível de habilitações académicas máximas que possui:

Tirei o 12º ano mas estou a pensar candidatar-me à universidade.

Continuando a entrevista, já frequentou alguma acção de formação paga pela empresa onde exerce funções?

Já, costumamos assistir a várias formações, talvez uma ou duas por mês. Assistimos também a coachings dados pelos supervisores frequentemente, que é uma espécie de reunião de equipa onde vemos o que está a ser mal feito e o que podemos melhorar. Acho que toda a gente tem formação.

III. Percurso Profissional

Continuando a entrevista, pedia-lhe que me falasse sobre os empregos que teve até agora.

Estava noutro call center mas depois saí e vim para aqui porque o ordenado era melhor. Já cá estou há quase seis meses como operador.

Já esteve em situações de desemprego?

Não.

O que o fez aceitar este tipo de contratação?

É o que se arranja…é difícil alguém da minha idade arranjar um trabalho que não seja através dessas agências…

IV. Rendimentos

Considera que os seus rendimentos actuais são iguais aos trabalhadores permanentes da empresa?

Não, pelo que oiço dizer ganham muito melhor.

No último ano teve momentos sem auferir remunerações ou quebras significativas no valor das mesmas?

Não, antes de vir para aqui estava noutro sítio, não houve quebras nos ordenados.

V. Perspectivas para o futuro

Continuando a entrevista, quais são as suas perspectivas para o futuro?

Agora estou aqui e estou bem, mas vou voltar a estudar, vou fazer novos exames do 12º ano para ver se me candidato à faculdade. Enquanto não fizer isso vou ficando por cá e vou tentando arranjar outra coisa onde ganhe mais.

Entrevista n.º 3

Data de realização da entrevista: 27/05/2009

I. Dados Gerais

Idade: 27 anos

Sexo: Feminino

II. Percurso Escolar

Nível de habilitações académicas máximas que possui:

Sou licenciada em Psicologia pelo Instituto Superior de Psicologia Aplicada.

Continuando a entrevista, já frequentou alguma acção de formação paga pela empresa onde exerce funções?

Já, as acções são frequentes, apesar de lhes reconhecer pouca utilidade, acho que é mais uma espécie de estratégia para afirmar que dão x horas de formação por ano aos trabalhadores. Todos frequentam acções de formação, no entanto, há algumas que são só direccionadas para os efectivos da empresa – possivelmente as que têm mais valor acrescentado.

III. Percurso Profissional

Continuando a entrevista, pedia-lhe que me falasse sobre os empregos que teve até agora.

Já tive vários. Já estive em vários sítios mas sempre a recibos verdes, estive numa clínica onde fazia acompanhamento psicológico, numa escola onde ajudava na orientação vocacional dos alunos, num retiro de crianças em risco…neste momento não

estou a exercer, apenas estou aqui como comunicadora. Estou cá há pouco tempo, há uns quatro meses.

Já esteve em situações de desemprego?

Depende do que considerarmos como desemprego, nunca estive a receber subsídio de desemprego mas já estive dois períodos sem trabalhar. No primeiro foi cerca de 4 meses e o último, antes de decidir aceitar este trabalho foi 6 meses.

O que o fez aceitar este tipo de contratação?

Precisamente o facto de não arranjar emprego na minha área e estar sem trabalho há algum tempo.

IV. Rendimentos

Considera que os seus rendimentos actuais são iguais aos trabalhadores permanentes da empresa?

Não, eles ganham mais, como é de esperar. Tanto a nível do ordenado base como os prémios e subsídios, não se pode comparar.

No último ano teve momentos sem auferir remunerações ou quebras significativas no valor das mesmas?

Sim, tenho tido um percurso atribulado de salto de emprego para emprego com alguns períodos sem rendimentos.

V. Perspectivas para o futuro

Continuando a entrevista, quais são as suas perspectivas para o futuro?

Para dizer a verdade não sei, uma pessoa estuda tantos anos e depois o melhor que consegue é isto. Ainda não consegui arranjar nada estável na minha área, tem sido tudo

a recibos verdes, e mesmo assim já nem isso estou a encontrar. Vou continuar nesta situação até arranjar algo melhor.

Entrevista n.º 4

Data de realização da entrevista: 29/05/2009

I. Dados Gerais

Idade: 21 anos

Sexo: Masculino

II. Percurso Escolar

Nível de habilitações académicas máximas que possui:

Estou a estudar História na Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa.

Continuando a entrevista, já frequentou alguma acção de formação paga pela empresa onde exerce funções?

Já, temos várias formações relacionadas com o trabalho: atendimento ao cliente, gestão de stress, proactividade, etc. Toda a gente assiste, trabalhadores da empresa e temporários.

III. Percurso Profissional

Continuando a entrevista, pedia-lhe que me falasse sobre os empregos que teve até agora.

Só tive este, entrei está quase a fazer um ano, sou operador… Tenho de conjugar este trabalho com os estudos, às vezes é difícil, principalmente na altura dos exames.

Já esteve em situações de desemprego?

Ainda não.

O que o fez aceitar este tipo de contratação?

A possibilidade de fazer part-time para conjugar com as aulas. Às vezes também peço para trocar de horário ou para compensar alguma falta ou atraso que tenha dado, ou seja, trabalho mais noutro dia qualquer para repor as horas em falta.

IV. Rendimentos

Considera que os seus rendimentos actuais são iguais aos trabalhadores permanentes da empresa?

Não, os trabalhadores permanentes têm uma política salarial completamente diferente, se é que se pode dizer que nós temos uma. Eles têm evolução salarial, nós estagnamos. São regras completamente diferentes.

No último ano teve momentos sem auferir remunerações ou quebras significativas no valor das mesmas?

Não, estou cá há cerca de um ano e estive sempre a trabalhar.

V. Perspectivas para o futuro

Continuando a entrevista, quais são as suas perspectivas para o futuro?

Vou continuar a trabalhar aqui, desde que não me dispensem, para financiar parte das minhas despesas com o curso. Se não estiver aqui estou noutro sítio idêntico, é muito difícil arranjar outro tipo de emprego…

Entrevista n.º 5

Data de realização da entrevista: 29/05/2009

I. Dados Gerais

Idade: 29 anos

Sexo: Feminino

II. Percurso Escolar

Nível de habilitações académicas máximas que possui:

Frequentei o 12º ano mas não o terminei, tenho o 11º feito.

Continuando a entrevista, já frequentou alguma acção de formação paga pela empresa onde exerce funções?

Já, é o prato do dia, toda a gente assiste às formações.

III. Percurso Profissional

Continuando a entrevista, pedia-lhe que me falasse sobre os empregos que teve até agora.

Já estive vários períodos em call centers, já fui empregada de balcão numa pastelaria durante cerca de dois anos e também recepcionista num hotel à volta de três anos. Agora estou aqui como operadora há seis meses.

Já esteve em situações de desemprego?

Já estive seis meses sem trabalho.

O que o fez aceitar este tipo de contratação?

Aceitei porque pelo menos sempre se tem um contrato. Há muitos patrões que nem isso dão, e que não fazem descontos. Aqui é certinho…

IV. Rendimentos

Considera que os seus rendimentos actuais são iguais aos trabalhadores permanentes da empresa?

Não sei quanto recebem…deve ser mais certamente.

No último ano teve momentos sem auferir remunerações ou quebras significativas no valor das mesmas?

Tive. Nalguns momentos recebi mais, noutros menos. Também estive um mês ou dois sem receber por não ter trabalho.

V. Perspectivas para o futuro

Continuando a entrevista, quais são as suas perspectivas para o futuro?

Não penso muito nisso, gosto de encarar a vida um dia de cada vez, hoje estou aqui mas amanhã posso não estar. Espero é não ficar sem emprego.

Entrevista n.º 6

Data de realização da entrevista: 29/05/2009

I. Dados Gerais

Idade: 33 anos

Sexo: Feminino

II. Percurso Escolar

Nível de habilitações académicas máximas que possui:

Fiz o 12º ano e depois deixei de estudar.

Continuando a entrevista, já frequentou alguma acção de formação paga pela empresa onde exerce funções?

Sim, já fiz formações pagas pela empresa. Fiz a formação de formadores para obter o CAP (Certificado de Aptidão Pedagógica), fiz também uma em Excel avançado. Penso que as formações são dadas consoante a categoria do trabalhador e não distinguindo se somos temporários ou não.

III. Percurso Profissional

Continuando a entrevista, pedia-lhe que me falasse sobre os empregos que teve até agora.

Trabalhei num escritório de contabilidade cinco anos e tal, já era efectiva, depois a empresa fechou e fui trabalhar para uma loja de informática como trabalhadora temporária, fiz também alguns contratos temporários nos CTT até que vim para aqui. Estou cá há três anos e quatro meses e desde há dois anos que sou supervisora.

Já esteve em situações de desemprego?

Já, os contratos que fiz nos CTT não foram seguidos. Parei de trabalhar cerca de 3 meses por duas vezes.

O que o fez aceitar este tipo de contratação?

Apesar de estar longe de ideal é o que se arranja. Pelo menos tenho um ordenado e desconto para a segurança social.

IV. Rendimentos

Considera que os seus rendimentos actuais são iguais aos trabalhadores permanentes da empresa?

Não, os trabalhadores da empresa têm salários muito maiores, têm diuturnidades, prémios anuais, etc. Os temporários têm um salário base muito mais baixo e não têm mais nada, à excepção do prémio de assiduidade.

No último ano teve momentos sem auferir remunerações ou quebras significativas no valor das mesmas?

Não.

V. Perspectivas para o futuro

Continuando a entrevista, quais são as suas perspectivas para o futuro?

Gostaria de ser integrada na empresa, uma vez que já cá estou há mais de 3 anos como temporária. Não sei se irá acontecer mas tenho que fazer por isso…enquanto isso vou assinando contratos temporários mais ou menos de seis em seis meses, o que não é vida para ninguém.

Entrevista n.º 7

Data de realização da entrevista: 01/06/2009

I. Dados Gerais

Idade: 24 anos

Sexo: Masculino

II. Percurso Escolar

Nível de habilitações académicas máximas que possui:

Sou licenciado em Geografia e estou a tirar um mestrado em Geografia e ordenamento do território.

Continuando a entrevista, já frequentou alguma acção de formação paga pela empresa onde exerce funções?

Já. Fazemos muitas formações aqui no centro. Toda a gente assiste, mas há formações que só estão ao alcance dos efectivos.

III. Percurso Profissional

Continuando a entrevista, pedia-lhe que me falasse sobre os empregos que teve até agora.

Este é o meu primeiro emprego, vim para cá depois de ter terminado a licenciatura, como o mestrado não me ocupa o dia todo faço umas horas aqui no call center. A brincar já lá vai um ano e nove meses. Sou comunicador.

Já esteve em situações de desemprego?

Nunca.

O que o fez aceitar este tipo de contratação?

Na altura andava à procura de um trabalho, inscrevi-me em algumas agências de trabalho temporário e chamaram-me para aqui. Não pensei muito, aceitei e aqui estou.

IV. Rendimentos

Considera que os seus rendimentos actuais são iguais aos trabalhadores permanentes da empresa?

Não, são inferiores. São condições diferentes.

No último ano teve momentos sem auferir remunerações ou quebras significativas no valor das mesmas?

Não, anda sempre à volta do mesmo valor.

V. Perspectivas para o futuro

Continuando a entrevista, quais são as suas perspectivas para o futuro?

Em primeiro lugar acabar o meu mestrado; em segundo, arranjar outro trabalho com outras condições e sair daqui. Basicamente é isto, acho que não é pedir muito.

Entrevista n.º 8

Data de realização da entrevista: 01/06/2009

I. Dados Gerais

Idade: 25 anos

Sexo: Masculino

II. Percurso Escolar

Nível de habilitações académicas máximas que possui:

Estou no segundo ano de Engenharia Informática.

Continuando a entrevista, já frequentou alguma acção de formação paga pela empresa onde exerce funções?

Sim, aqui dão-nos muitas formações relativamente ao atendimento a clientes e aos procedimentos da empresa. Acho que não há diferença entre trabalhadores.

III. Percurso Profissional

Continuando a entrevista, pedia-lhe que me falasse sobre os empregos que teve até agora.

O ano passado estive num call center a fazer telemarketing, depois saí e desde há 5 meses que estou aqui. Agora sou comunicador no inbound (recepção de chamadas) do apoio ao cliente.

Já esteve em situações de desemprego?

Estive alguns meses sem trabalhar antes de vir para aqui, mas foi porque quis, por causa da época de avaliação na licenciatura.

O que o fez aceitar este tipo de contratação?

Antes de mais quero um sítio onde tenha liberdade. Como estudo preciso de abertura para trocar de horários.

IV. Rendimentos

Considera que os seus rendimentos actuais são iguais aos trabalhadores permanentes da empresa?

Não, ganho menos, não sei qual é a diferença, mas ganho menos.

No último ano teve momentos sem auferir remunerações ou quebras significativas no valor das mesmas?

Sim, entre deixar o telemarketing e entrar aqui estive sem trabalho.

V. Perspectivas para o futuro

Continuando a entrevista, quais são as suas perspectivas para o futuro?

Ainda não sei, agora vêm os exames, ou vou faltar alguns dias ou despeço-me e depois talvez tente voltar. Mais do que isto não tenho planos.

Entrevista n.º 9

Data de realização da entrevista: 04/06/2009

I. Dados Gerais

Idade: 29 anos

Sexo: Masculino

II. Percurso Escolar

Nível de habilitações académicas máximas que possui:

Sou licenciado em História da Arte, na altura ainda fiz cinco anos de curso.

Continuando a entrevista, já frequentou alguma acção de formação paga pela empresa onde exerce funções?

Sim, aqui na empresa valorizamos muito a formação dos colaboradores, independentemente de serem contratados ou temporários. Logo ao início é dada uma formação de três semanas que inclui duas semanas de formação teórica em sala e uma em contexto de trabalho. Depois disso vamos tendo formações sobre vários temas ao longo do tempo para todos os trabalhadores.

III. Percurso Profissional

Continuando a entrevista, pedia-lhe que me falasse sobre os empregos que teve até agora.

Já fui operador de caixa num supermercado e agora sou supervisor do apoio a clientes aqui da empresa. Entrei há dois anos e meio e sou supervisor há ano e meio.

Já esteve em situações de desemprego?

Não, felizmente nunca.

O que o fez aceitar este tipo de contratação?

No hipermercado também era temporário, nunca tive um contrato sem ser temporário. Se me dessem a escolher claro que optaria por outro tipo de contrato. Estar através de uma agência não é uma escolha mas uma imposição que tive que aceitar para ter trabalho.

IV. Rendimentos

Considera que os seus rendimentos actuais são iguais aos trabalhadores permanentes da empresa?

Não são, recebo menos. Os empregados permanentes têm uma evolução salarial que eu não tenho enquanto for temporário.

No último ano teve momentos sem auferir remunerações ou quebras significativas no valor das mesmas?

Não, sempre ao mesmo nível.

V. Perspectivas para o futuro

Continuando a entrevista, quais são as suas perspectivas para o futuro?

Quanto a perspectivas não sei, mas o objectivo é conseguir maior estabilidade ou nesta empresa ou noutro lado. Estudei durante dezassete anos para ter uma profissão com garantias de estabilidade e rendimento mas isso não se verificou até agora, espero que de futuro mude.

Entrevista n.º 10

Data de realização da entrevista: 16/06/2009

I. Dados Gerais

Idade: 45 anos

Sexo: Feminino

II. Percurso Escolar

Nível de habilitações académicas máximas que possui:

Completei o 12º ano no ensino nocturno há meia dúzia de anos atrás.

Continuando a entrevista, já frequentou alguma acção de formação paga pela empresa onde exerce funções?

Já, a empresa valoriza muito a formação. Temos várias sessões agendadas, algumas dadas por nós, supervisores, outras dadas por empresas externas. Não há diferença entre colaboradores para frequência das formações.

III. Percurso Profissional

Continuando a entrevista, pedia-lhe que me falasse sobre os empregos que teve até agora.

Quando comecei a trabalhar foi no café que o meu pai possuía, estive lá alguns anos mas depois entrei para uma empresa de seguros onde fazia de tudo um pouco, contratos, apoio aos sinistros, etc. Estive nessa empresa dez anos até que resolvi sair por minha iniciativa para tentar um negócio próprio, no entanto, o negócio não deu certo e agora aqui estou, há dois anos como operadora de call center.

Já esteve em situações de desemprego?

Sim, estive cerca de um ano sem emprego entre o encerramento do meu estabelecimento e aceitar vir para o call center.

O que o fez aceitar este tipo de contratação?

O desespero…fui a várias entrevistas mas devido à minha idade nunca ficava. Acabei por aceitar o call center que é um tipo de trabalho muito diferente do que estava habituada. Entre estar sem emprego e dinheiro e ser trabalhadora temporária, tive que escolher a segunda.

IV. Rendimentos

Considera que os seus rendimentos actuais são iguais aos trabalhadores permanentes da empresa?

Não, o meu ordenado é muito inferior.

No último ano teve momentos sem auferir remunerações ou quebras significativas no valor das mesmas?

Não, estou aqui há dois anos.

V. Perspectivas para o futuro

Continuando a entrevista, quais são as suas perspectivas para o futuro?

Infelizmente são muito negras, já passei por um período de desemprego no qual senti na pele o facto de já não ser jovem para o mercado de trabalho. Agora resta-me encarar o trabalho um dia de cada vez e ver no que isto dá…

Entrevista n.º 11

Data de realização da entrevista: 16/06/2009

I. Dados Gerais

Idade: 20 anos

Sexo: Feminino

II. Percurso Escolar

Nível de habilitações académicas máximas que possui:

Entrei este ano em Ciência Política.

Continuando a entrevista, já frequentou alguma acção de formação paga pela empresa onde exerce funções?

Sim, frequentei a acção inicial que durou três semanas.

III. Percurso Profissional

Continuando a entrevista, pedia-lhe que me falasse sobre os empregos que teve até agora.

Este foi o primeiro, sou operador há três meses.

Já esteve em situações de desemprego?

Não. Comecei agora a trabalhar.

O que o fez aceitar este tipo de contratação?

Uma amiga minha estava cá a trabalhar e entregou o meu currículo. A mim convém-me ter flexibilidade por causa dos estudos, não procuro um emprego com horários estanques, neste momento o melhor para mim é algo deste tipo. Quando acabar o curso já vai ser diferente.

IV. Rendimentos

Considera que os seus rendimentos actuais são iguais aos trabalhadores permanentes da empresa?

Não devem ser, devem ser mais baixos, mas não sei ao certo.

No último ano teve momentos sem auferir remunerações ou quebras significativas no valor das mesmas?

Só comecei a trabalhar há três meses.

V. Perspectivas para o futuro

Continuando a entrevista, quais são as suas perspectivas para o futuro?

Tal como já disse quero continuar num emprego deste tipo enquanto estiver a estudar e depois de terminar o curso quero procurar uma coisa mais séria.

Entrevista n.º 12

Data de realização da entrevista: 18/06/2009

I. Dados Gerais

Idade: 25 anos

Sexo: Feminino

II. Percurso Escolar

Nível de habilitações académicas máximas que possui:

Sou licenciada em Ciências da Comunicação.

Continuando a entrevista, já frequentou alguma acção de formação paga pela empresa onde exerce funções?

Sim, fazemos várias formações que abarcam variados temas relacionados com o atendimento ao cliente. Já fiz também o curso de formação de formadores. Acho que há formações direccionadas para os efectivos mas nós também temos muita oferta.

III. Percurso Profissional

Continuando a entrevista, pedia-lhe que me falasse sobre os empregos que teve até agora.

Estive em dois call centers apenas alguns meses antes de vir para aqui. Há três anos que estou nesta empresa e sou supervisora há um.

Já esteve em situações de desemprego?

Nunca.

O que o fez aceitar este tipo de contratação?

Ainda não tive oportunidade de ter um contrato de trabalho normal, pelo que tenho que me contentar com contratos temporários.

IV. Rendimentos

Considera que os seus rendimentos actuais são iguais aos trabalhadores permanentes da empresa?

Nem pensar nisso, ganham muito mais que eu, pelo menos os supervisores efectivos.

No último ano teve momentos sem auferir remunerações ou quebras significativas no valor das mesmas?

Não, sempre constante. As diferenças que possam existir referem-se aos prémios mas são pequenas variações.

V. Perspectivas para o futuro

Continuando a entrevista, quais são as suas perspectivas para o futuro?

Gostava de arranjar um trabalho que me permitisse ficar efectiva pois este tipo de contrato não dá qualquer estabilidade, uma pessoa quer pedir um crédito ao banco e é quase impossível por causa do vínculo temporário. Também estou a pensar candidatar-me a um mestrado.

Entrevista n.º 13

Data de realização da entrevista: 18/06/2009

I. Dados Gerais

Idade: 24 anos

Sexo: Masculino

II. Percurso Escolar

Nível de habilitações académicas máximas que possui:

Tenho uma licenciatura em Gestão e Administração Pública tirada no ISCSP e estou a frequentar um mestrado na mesma área.

Continuando a entrevista, já frequentou alguma acção de formação paga pela empresa onde exerce funções?

Já, eles dão-nos muitas formações. Dão a todos os colaboradores.

III. Percurso Profissional

Continuando a entrevista, pedia-lhe que me falasse sobre os empregos que teve até agora.

Já trabalhei na noite em alguns bares, e, desde há dez meses sou operador de call center aqui no apoio a cliente.

Já esteve em situações de desemprego?

Não.

O que o fez aceitar este tipo de contratação?

Foi a oportunidade que surgiu e eu aceitei. O importante para mim é ter um contrato de trabalho, seja ele temporário ou efectivo.

IV. Rendimentos

Considera que os seus rendimentos actuais são iguais aos trabalhadores permanentes da empresa?

Não, os trabalhadores permanentes ganham mais que eu.

No último ano teve momentos sem auferir remunerações ou quebras significativas no valor das mesmas?

Desde que entrei aqui, não. Antes é que era imprevisível, trabalhava alguns fins-de-semana em bares, outros não era preciso, era mais inconstante.

V. Perspectivas para o futuro

Continuando a entrevista, quais são as suas perspectivas para o futuro?

Quero acabar a minha formação, depois disso é canalizar todas as energias na procura de um emprego que se coadune com a minha formação.

Entrevista n.º 14

Data de realização da entrevista:

I. Dados Gerais

Idade: 49 anos

Sexo: Feminino

II. Percurso Escolar

Nível de habilitações académicas máximas que possui:

Tenho o 12º Ano.

Continuando a entrevista, já frequentou alguma acção de formação paga pela empresa onde exerce funções?

Sim, já, temos sempre umas horas de formação por mês. É feito um acompanhamento do nosso trabalho e depois é feito um levantamento das áreas a melhorar e é dada formação sobre essas matérias.

III. Percurso Profissional

Continuando a entrevista, pedia-lhe que me falasse sobre os empregos que teve até agora.

Fiz trabalho administrativo durante alguns anos mas depois deixei porque fui mãe. Desde essa altura nunca mais voltei a ter um emprego, mas, há menos de dois anos as coisas deram uma volta devido a um divórcio e a solução que consegui encontrar foi esta, mais ninguém me abriu a porta. Tive que vir trabalhar para o call center.

Já esteve em situações de desemprego?

Não sei se se pode considerar desemprego, sei que procurei emprego e não consegui, só aqui me deram uma oportunidade.

O que o fez aceitar este tipo de contratação?

Acho que o que disse anteriormente ilustra bem a razão.

IV. Rendimentos

Considera que os seus rendimentos actuais são iguais aos trabalhadores permanentes da empresa?

Não, eles recebem mais.

No último ano teve momentos sem auferir remunerações ou quebras significativas no valor das mesmas?

Não, mas antes disso sim.

V. Perspectivas para o futuro

Continuando a entrevista, quais são as suas perspectivas para o futuro?

Não sei responder, mas imagino que não vou arranjar outro tipo de trabalho ou contrato. Mas desde que ainda consiga manter este já não é mau, antes isto que nada.

Anexo 4

Transcrição da entrevista ao director de recursos humanos

I. Caracterização da Empresa

Quantos empregados trabalham na sua empresa?

Em 31 de Dezembro de 2008 tínhamos 503 trabalhadores a prestar serviço na nossa empresa.

Quantos desses trabalhadores têm contratos através de empresas de trabalho temporário?

Nessa altura tínhamos 98 trabalhadores com esse tipo de vínculo, neste momento não diferirá muito.

II. Política de Formação da Empresa

Facultam acções de formação aos trabalhadores temporários? Há diferenças relativamente aos empregados permanentes?

Sim, temos uma estratégia formativa bastante rica e proactiva. As sessões de formação na nossa empresa são frequentes e adaptadas à função e qualificações dos trabalhadores. Pretendemos que os nossos trabalhadores estejam bem preparados para as funções que exercem e procuramos uma maior polivalência por parte deles. A competitividade de uma empresa passa pelo nível de preparação dos seus trabalhadores e aqui não descuramos esse aspecto.

Não distinguimos os trabalhadores com base nos vínculos contratuais, as distinções são feitas com base em critérios como função, projectos onde estão inseridos, etc. O nosso objectivo é apresentar um nível de qualidade exigente independentemente do contrato que o trabalhador tenha connosco e, para atingir esse objectivo, investimos muito em formação.

III. Recurso ao Trabalho Temporário: Justificação e Motivações

Quais os motivos para recorrer ao trabalho temporário na sua empresa?

Recorremos ao trabalho temporário por necessidade de flexibilizar parte da nossa mão-de-obra. Os trabalhadores temporários servem para substituir trabalhadores com licenças, baixas, períodos de férias e outras ausências. As flutuações no volume de trabalho também são um importante factor explicativo do nosso recurso à externalização de mão-de-obra, por exemplo, há períodos em que temos certos projectos que se reflectem num aumento significativo de chamadas para o apoio ao cliente e só temos capacidade de resposta recorrendo a agências de trabalho temporário.

Quais acha que são as razões para os trabalhadores aceitarem o contrato de trabalho temporário?

Penso que depende do perfil dos trabalhadores. Por um lado há trabalhadores, maioritariamente jovens que procuram especificamente contratos temporários para alturas de férias, ou que procuram a possibilidade de fazer horários parciais. Por outro lado existem outros trabalhadores, normalmente os menos jovens, que aceitam este tipo de contratação porque não conseguem arranjar outro. Estes trabalhadores aceitam porque lhes garante um rendimento, contrato de trabalho e descontos para a segurança social.

IV. Rendimentos

Os trabalhadores temporários auferem o mesmo rendimento que os permanentes? E têm direito aos mesmos benefícios?

Globalmente, os trabalhadores temporários têm rendimentos inferiores. Os salários base são idênticos para todos os trabalhadores, no entanto, é natural que um trabalhador com 5 anos de antiguidade ganhe mais que um trabalhador que entrou na empresa há 5 meses. Adicionalmente há componentes remuneratórios que só são aplicáveis aos trabalhadores efectivos da empresa, como o prémio de produtividade anual, as diuturnidades e o prémio de antiguidade.

V. Políticas de Integração

É normal a empresa passar os trabalhadores temporários para os próprios quadros?

Sim, se precisarmos de preencher uma vaga damos preferência aos trabalhadores temporários porque já os conhecemos e temos noção das competências que possam ou não ter. Esta é mais uma razão para recorrermos ao trabalho temporário, permite uma espécie de período experimental para vermos ser o trabalhador se adapta à empresa e à função. O que acontece muitas vezes é que os próprios trabalhadores não pretendem ficar na empresa mais do que alguns meses, sendo assim impossível a sua integração nos quadros.

Anexo 5

Análise de conteúdo das entrevistas (quadros síntese)

Quadro 1 – Situações Profissionais anteriores

Percurso Profissional - Situações Profissionais anteriores	
E1	Primeiro Emprego
E2	Estava noutro Call Center
E3	Já estive em vários sítios mas sempre a recibos verdes, estive numa clínica onde fazia acompanhamento psicológico, numa escola onde ajudava na orientação vocacional dos alunos, num retiro de crianças em risco
E4	Primeiro Emprego
E5	Já estive vários períodos em call centers, já fui empregada de balcão numa pastelaria durante cerca de dois anos e também recepcionista num hotel à volta de três anos.
E6	Trabalhei num escritório de contabilidade cinco anos e tal, já era efectiva, depois a empresa fechou e fui trabalhar para uma loja de informática como trabalhadora temporária, fiz também alguns contratos temporários nos CTT até que vim para aqui.
E7	Primeiro Emprego
E8	O ano passado estive num call center a fazer telemarketing
E9	Já fui operador de caixa num supermercado
E10	Quando comecei a trabalhar foi no café que o meu pai possuía, estive lá alguns anos mas depois entrei para uma empresa de seguros onde fazia de tudo um pouco, contratos, apoio aos sinistros, etc. Estive nessa empresa dez anos até que resolvi sair por minha iniciativa para tentar um negócio próprio,
E11	Primeiro Emprego
E12	Estive em dois call centers apenas alguns meses antes de vir para aqui.
E13	Já trabalhei na noite em alguns bares
E14	Fiz trabalho administrativo durante alguns anos mas depois deixei porque fui mãe.

Quadro 2 – Situação Profissional Actual

Percurso Profissional – Situação Profissional Actual		
	Antiguidade	**Função**
E1	3 meses	Operador
E2	6 meses	Operador
E3	4 meses	Operador
E4	1 ano	Operador
E5	3 meses	Operador
E6	3 anos 4 meses	Supervisor
E7	1 ano 9 meses	Operador
E8	5 meses	Operador
E9	2 anos 6 meses	Supervisor
E10	2 anos	Operador
E11	3 meses	Operador
E12	3 anos	Supervisor
E13	10 meses	Operador
E14	2 anos	Operador

Quadro 3 – Situações de desemprego

Situações de Desemprego	
E1	Não, este é o meu primeiro emprego e a primeira vez que procurei.
E2	Não.
E3	…Já estive dois períodos sem trabalhar, no primeiro foi cerca de 4 meses e no último, antes de decidir aceitar este trabalho, foi 6 meses.
E4	Não.
E5	Já estive seis meses sem trabalho.
E6	Parei de trabalhar cerca de 3 meses por duas vezes.
E7	Não.
E8	Não, estive alguns meses sem trabalhar antes de vir para aqui, mas foi porque quis, por causa da época de avaliação na licenciatura.
E9	Não.
E10	Sim, estive cerca de um ano sem emprego entre o encerramento do meu estabelecimento e aceitar vir para o call center.
E11	Não.
E12	Não.
E13	Não.
E14	...procurei emprego e não consegui, só aqui me deram uma oportunidade.

Quadro 4 – Motivos de aceitação do contrato de trabalho temporário

Motivos de aceitação do contrato de trabalho temporário	
E1	Foi o que apareceu, mas também me convém porque tenho alguma facilidade quando preciso de trocar de turnos
E2	É o que se arranja…é difícil alguém da minha idade arranjar um trabalho
E3	Precisamente o facto de não arranjar emprego na minha área e estar sem trabalho há algum tempo.
E4	A possibilidade de fazer part-time para conjugar com as aulas.
E5	Aceitei porque pelo menos sempre se tem um contrato.
E6	Apesar de estar longe de ideal é o que se arranja. Pelo menos tenho um ordenado e desconto para a segurança social.
E7	Na altura andava à procura de um trabalho, inscrevi-me em algumas agências de trabalho temporário e chamaram-me para aqui. Não pensei muito, aceitei e aqui estou.
E8	Antes de mais quero um sítio onde tenha liberdade. Como estudo preciso de abertura para trocar de horários.
E9	Se me dessem a escolher claro que optaria por outro tipo de contrato. Estar através de uma agência não é uma escolha mas uma imposição que tive que aceitar para ter trabalho.
E10	O desespero…fui a várias entrevistas mas devido à minha idade nunca ficava.
E11	A mim convém-me ter flexibilidade por causa dos estudos, não procuro um emprego com horários estanques
E12	Ainda não tive oportunidade de ter um contrato de trabalho normal, pelo que tenho que me contentar com contratos temporários.
E13	Foi a oportunidade que surgiu e eu aceitei. O importante para mim é ter um contrato de trabalho, seja ele temporário ou efectivo.
E14	...procurei emprego durante mais de um ano e não consegui, só aqui me deram uma oportunidade.

Quadro 5 – Salários dos trabalhadores temporários VS. trabalhadores permanentes

Salários dos trabalhadores temporários VS. trabalhadores permanentes	
E1	Nem pensar nisso, não sei quanto ganham os trabalhadores permanentes mas é muito mais que eu.
E2	Não, pelo que oiço dizer ganham muito melhor.
E3	Não, eles ganham mais, como é de esperar. Tanto a nível do ordenado base como os prémios e subsídios, não se pode comparar.
E4	Não, os trabalhadores permanentes têm uma política salarial completamente diferente, se é que se pode dizer que nós temos uma. Eles têm evolução salarial, nós estagnamos. São regras completamente diferentes.
E5	Não sei quanto recebem…deve ser mais certamente.
E6	Não, os trabalhadores da empresa têm salários muito maiores, têm diuturnidades, prémios anuais, etc. Os temporários têm um salário base muito mais baixo e não têm mais nada, à excepção do prémio de assiduidade.
E7	Não, são inferiores. São condições diferentes.
E8	Não, ganho menos, não sei qual é a diferença, mas ganho menos.
E9	Não são, recebo menos. Os empregados permanentes têm uma evolução salarial que eu não tenho enquanto for temporário.
E10	Não, o meu ordenado é muito inferior.
E11	Não devem ser, devem ser mais baixos, mas não sei ao certo.
E12	Nem pensar nisso, ganham muito mais que eu, pelo menos os supervisores efectivos.
E13	Não, os trabalhadores permanentes ganham mais que eu.
E14	Não, eles recebem mais.

Quadro 6 - Quebras de remunerações no último ano

Quebras de remunerações no último ano	
E1	Só estou a trabalhar há três meses, antes disso não ganhava nada.
E2	Não, antes de vir para aqui estava noutro sítio, não houve quebras nos ordenados.
E3	Sim, tenho tido um percurso atribulado de salto de emprego para emprego com alguns períodos sem rendimentos.
E4	Não, estou cá há cerca de um ano e estive sempre a trabalhar.
E5	Tive. Nalguns momentos recebi mais, noutros menos. Também estive um mês ou dois sem receber por não ter trabalho.
E6	Não.
E7	Não, anda sempre à volta do mesmo valor.
E8	Sim, entre deixar o telemarketing e entrar aqui estive sem trabalho.
E9	Não, sempre ao mesmo nível.
E10	Não, estou aqui há dois anos.
E11	Só comecei a trabalhar há três meses.
E12	Não, sempre constante. As diferenças que possam existir referem-se aos prémios mas são pequenas variações.
E13	Desde que entrei aqui, não. Antes é que era imprevisível, trabalhava alguns fins-de-semana em bares, outros não era preciso, era mais inconstante.
E14	Não, mas antes disso sim.

Gráfico 1 – Habilitações Literárias

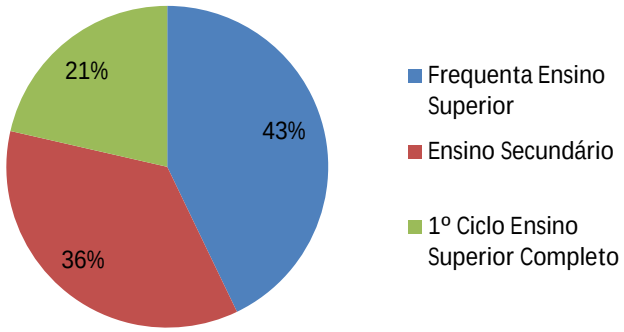
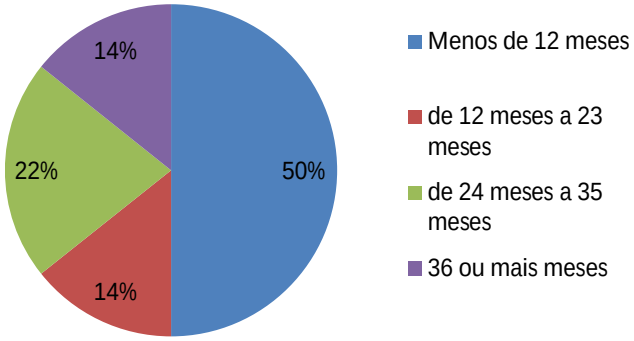



Gráfico 2 – Antiguidade na Empresa