

Micaela Varela Cardoso

**Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado da
Região Centro de Portugal**

Coimbra, junho de 2023



Micaela Varela Cardoso

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado da Região Centro de Portugal

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de **Mestre em Gestão Empresarial**, realizada sob a orientação do Professor Doutor Miguel Maria Carvalho Lira e coorientação da Professora Doutora Clara Margarida Pisco Viseu.

Coimbra, junho de 2023

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Declaro ser a autora desta dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de ensino superior para obtenção de um grau académico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da presente dissertação.

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

PENSAMENTO

*Joining together is a good start, staying together is progress,
and working together is victory.*

Henry Ford

AGRADECIMENTOS

A finalização desta dissertação culmina com o encerrar de um ciclo e o início de tantos outros. O meu percurso, até hoje, foi marcado pela presença de pessoas que sempre estiveram comigo desde o primeiro dia e de tantas outras que se foram cruzando ao longo do tempo. A estas pessoas quero expressar o meu agradecimento, porque sem elas este caminho não seria igual, pois o seu incentivo, inspiração e conselhos marcaram de forma positiva a minha vida. Esta não é apenas uma conquista minha, mas sim nossa!

Em primeiro lugar quero agradecer aos meus pais, avó Alice e irmã por todo o esforço e dedicação que investiram em mim. Sem eles não seria possível chegar a este patamar, pois sempre acreditaram que esta conquista seria possível com a motivação e empenho certos. Esta é apenas mais uma de muitas que quero continuar a celebrar ao vosso lado.

Ao meu namorado, que tanta paciência teve ao longo deste ano. Agradeço pela motivação constante, companheirismo e atenção. De verdade, fez com que os momentos mais difíceis fossem um bocadinho mais fáceis.

Ao meu orientador, Professor Doutor Miguel Lira, um enorme obrigada por ter embarcado comigo neste percurso. Foi um ano de muito esforço e dedicação, mas com o seu acompanhamento e supervisão todos os objetivos foram alcançados. A sua disponibilidade e dedicação foram cruciais para chegarmos à finalização desta dissertação com sucesso.

À minha coorientadora, Professora Doutora Clara Viseu, agradeço pelos ensinamentos transmitidos e pelo apoio demonstrado na análise estatística desta dissertação.

Por fim, mas não menos importante! Agradeço a todos os meus amigos que estiveram ao meu lado ao longo deste percurso. O vosso acompanhamento constante e incentivo diários traduziram-se na concretização desta etapa.

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

RESUMO

Todas as empresas, independentemente da sua dimensão ou área de atividade, possuem como objetivo fundamental o alcance dos objetivos previamente delineados. No entanto, o aumento da globalização e a evolução tecnológica são fatores que provocam alterações no mercado de trabalho e no nível de competitividade entre empresas.

As empresas necessitam de se ajustar às exigências que são impostas pelo mercado de trabalho. Na maioria das vezes estas exigências estão diretamente relacionadas com os níveis de produção da empresa, consoante a lei da oferta e da procura que regula o mercado de trabalho. Estes picos de produção traduzem-se em aumento de trabalhadores e a sua conseqüente redução.

Neste sentido, o presente estudo visa compreender o impacto que o trabalho temporário possui nas empresas, bem como analisar os fatores pelos quais estas recorrem ao serviço. Numa primeira fase, foi elaborado um breve enquadramento teórico que analisa o tema em estudo, bem como as suas vantagens e desvantagens na ótica dos trabalhadores e das empresas. Numa fase posterior executou-se um estudo com a finalidade de analisar se a população considera o serviço benéfico para o desempenho da empresa.

Tendo em linha de conta a obtenção de respostas por parte da população, elaborou-se um estudo empírico fazendo uso do método quantitativo, através de inquéritos por questionário com foco na região Centro de Portugal. Numa fase final, analisou-se os resultados obtidos através das respostas fornecidas pela amostra.

Conclui-se, após a análise dos resultados obtidos, que o trabalho temporário está presente nas empresas da região Centro de Portugal e os dados sugerem que os perfis recrutados com maior regularidade pelas empresas de trabalho temporário são para cargos operacionais que não requerem habilitações mínimas. A dimensão do departamento de recursos humanos das empresas utilizadoras de trabalho temporário apresenta-se como sendo um fator decisivo para estas recorrerem ao serviço, uma vez que a empresa de trabalho temporário dispõe de profissionais qualificados na área de recursos humanos e habilitados para gerir os trabalhadores. Outro motivo fulcral para a empresa recorrer ao serviço, prende-se pelo facto da empresa de trabalho temporário assegurar os custos laborais dos trabalhadores e tornar os

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

custos fixos, habitualmente associados aos trabalhadores internos, em custos variáveis. Atualmente, devido às flutuações no mercado de trabalho as empresas recorrem ao serviço de trabalho temporário, pois consideram que no momento de dispensar colaboradores, este apresenta um carácter facilitador de rescisão contratual.

No entanto, globalmente, com as alterações marcadas estes últimos anos e após o mundo atravessar uma pandemia, o trabalho temporário veio trazer flexibilidade e novas oportunidades profissionais aos trabalhadores.

Palavras-chave: Trabalho Temporário, Precariedade Laboral, Trabalhadores, Empresas Utilizadoras de Trabalho Temporário, Empresas de Trabalho Temporário, Região Centro de Portugal

ABSTRACT

All companies, regardless of their size or area of activity, direct their main objective to the achievement of previously outlined objectives. However, the increase of globalization and technological evolution are factors that cause changes in the labour market and in the level of competitiveness between companies.

Companies need to adjust to the demands that are imposed by the labour market. Most of the time these demands are directly related to the company's production levels, according to the law of supply and demand that regulates the labour market. These production peaks translate into increases and reductions in the number of workers.

In this sense, the present study aims to understand the impact that temporary work has on companies, as well as to analyse the factors that lead them to use this service. In the first phase, a brief theoretical framework was elaborated that analyses the subject under study, as well as its advantages and disadvantages from the point of view of workers and companies. In a subsequent phase, a case study was carried out to analyse whether the population considers the service to be beneficial for the performance of the company.

Taking into account the answers obtained by the population, an empirical study was elaborated using the quantitative method, through questionnaire surveys. These questionnaires focused on the central region of Portugal. In the final phase, the results obtained through the answers provided by the sample were analysed.

After analysing the results obtained, it can be concluded that temporary work is present in enterprises in the Central region of Portugal and the data suggest that the profiles most regularly recruited by temporary work agencies are for operational positions that do not require minimum qualifications. The size of the human resources department of the user undertakings of temporary work is a decisive factor for them to use the service, since the temporary work company has qualified professionals in the area of human resources and are able to manage the workers. Another key reason for the company to use the service is because the temporary work company guarantees the labour costs of the workers and turns the fixed costs, usually associated to internal workers, into variable costs. Currently, due to the fluctuations in the labour market, companies resort to the temporary work service

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

because they consider that at the moment of dismissing employees it facilitates contract termination.

However, globally, with the changes marked these last years and after the world went through a pandemic, temporary work has brought flexibility and new professional opportunities to its workers.

Keywords: Temporary Work, Job Precariousness, Workers, Temporary Work User Companies, Temporary Work Companies, Central Region of Portugal

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO.....	1
1 CAPÍTULO 1 – REVISÃO DA LITERATURA	3
1.1 Origem e evolução do Trabalho Temporário.....	3
1.2 Relação tripartida do Trabalho Temporário.....	5
1.3 Vantagens e desvantagens da utilização do Trabalho Temporário.....	7
1.3.1 Na perspetiva da organização	7
1.3.2 Na perspetiva do trabalhador	8
1.4 Precariedade e Flexibilidade laboral.....	9
1.5 Caracterização do mercado empresarial em Portugal.....	10
1.5.1 Mercado de Trabalho e Capital Humano.....	11
1.5.2 Desemprego em Portugal.....	12
1.5.3 Alterações estruturais, novos empregos e competências.....	13
1.6 Adoção do trabalho temporário nas empresas em Portugal.....	14
1.7 Estudos Empíricos relativos ao impacto do trabalho temporário	19
2 CAPÍTULO 2 – ESTUDO EMPÍRICO	24
2.1 Metodologia de Investigação	24
2.1.1 Objetivos.....	25
2.1.2 Método de recolha e tratamento dos dados	29
2.1.3 População e amostra	30
2.2 Apresentação e discussão dos resultados.....	31
2.2.1 Análise descritiva	31
2.2.2 Discussão dos resultados	46
CONCLUSÃO.....	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54
APÊNDICES	60
APÊNDICE 1. Questionário.....	60
APÊNDICE 2. Email.....	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Relação triangular do trabalho temporário	6
------------------------------------------------------------------	---

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Trabalhadores temporários com CTT em Portugal: total e por sexo (15-64 anos)	16
Gráfico 2: Nível de escolaridade dos trabalhadores temporários (15-64 anos).....	16
Gráfico 3: Índice de Trabalho Temporário.....	18
Gráfico 4: Género dos Trabalhadores Temporários	19
Gráfico 5: Nível de Escolaridade dos Trabalhadores Temporários.....	27
Gráfico 6: Setor de Atividade da Empresa	31
Gráfico 7: Distritos da Região Centro de Portugal.....	32
Gráfico 8: Volume de Negócios das Empresas a 31 de dezembro de 2021	32
Gráfico 9: Número de Trabalhadores Internos da Empresa	33
Gráfico 10: Cargo que os inquiridos ocupam na empresa.....	33
Gráfico 11: Existência de Departamento de Recursos Humanos na Empresa	34
Gráfico 12: Importância da Contratação de Mão de obra Temporária.....	35
Gráfico 13: Importância do Trabalho Temporário nas EUTT.....	36
Gráfico 14: Grau de importância das ETT assegurarem os custos laborais dos trabalhadores temporários	37
Gráfico 15: Custos Laborais são um motivo relevante para as EUTT recorrerem ao serviço de trabalho temporário.....	37
Gráfico 16: Dimensão do departamento de recursos humanos é um motivo relevante para as EUTT recorrerem ao serviço de TT	38
Gráfico 17: EUTT recorrem às ETT para contratação de mão de obra pouco qualificada	39

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

Gráfico 18: A EUTT recorre ao serviço de trabalho temporário.....	40
Gráfico 19: Perfis frequentemente solicitados pelas EUTT	41
Gráfico 20: Intervalo de tempo que a empresa recorre ao serviço de trabalho temporário	41
Gráfico 21: N.º de trabalhadores temporários na EUTT	42
Gráfico 22: Dimensão do departamento de recursos humanos vs contratação de mão de obra temporária.....	42
Gráfico 23: Trabalho Temporário como método facilitador de rescisão contratual	43
Gráfico 24: Formações internas vs trabalhadores temporários.....	43
Gráfico 25: A empresa utilizadora vs sistema de avaliação de desempenho	44
Gráfico 26: Sistema de avaliação de desempenho e os trabalhadores temporários	44
Gráfico 27: No futuro a empresa pretende recorrer ao serviço de trabalho temporário.....	45
Gráfico 28: Grau de importância dos motivos que levam as empresas utilizadoras a não recorrerem ao serviço	46

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: Taxa de desemprego: total e por grupo etário (%).....	12
Quadro 2: N.º de ETT licenciadas por região em Portugal Continental	15
Quadro 3: Estudos Empíricos relativos ao impacto do trabalho temporário	20
Quadro 4: Distribuição do trabalho temporário por principais profissões.....	26

Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas

APESPERH	Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos
CTT	Contrato de Trabalho Temporário
CUTT	Contrato Utilização de Trabalho Temporário
ETT	Empresa de Trabalho Temporário
EUTT	Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
INE	Instituto Nacional de Estatística
NUTS	Nomenclatura das Unidades Territoriais para fins Estatísticos
TT	Trabalho Temporário

INTRODUÇÃO

Atualmente, a sociedade tem vindo a assistir a mudanças pautadas no mercado de trabalho que habitualmente se traduzem em processos de adaptação das empresas face às novas realidades e que por consequência impactam as relações laborais.

A globalização e o avanço da tecnologia são fatores que levam a que o mercado de trabalho ao longo do tempo sofra alterações. Os agentes envolvidos – trabalhadores e empresas – necessitam de se adaptar às alterações impostas pelo mercado de forma a suprirem as necessidades que lhes são exigidas. Se estes agentes não acompanharem as novas realidades, estes podem ser excluídos das novas dinâmicas. Esta adaptação visa que as empresas repensem os seus modelos de gestão, investimentos e quadros de pessoal (Bação *et al.*, 2017).

Segundo estes autores, o ponto de partida para a base deste estudo baseia-se nas flutuações do mercado de trabalho e de que forma as empresas conseguem dar resposta às necessidades exigidas. Estas flutuações que assentam na lei da oferta e da procura, são operacionalizadas pelo capital humano, que detém extrema importância na concretização dos objetivos delineados (Bação *et al.*, 2017).

Face à situação exposta, verifica-se que existe uma preocupação crescente relativamente às relações contratuais que os trabalhadores dispõem nas empresas, pois em diversas ocasiões, celebra-se contratos de trabalho precários que se refletem, a longo prazo, negativamente na vida pessoal dos trabalhadores e na instabilidade financeira (Arnold & Bongiovi, 2013).

A relação temporária que as empresas dispõem com os seus trabalhadores traduzem-se através de contratos de trabalho temporários que são celebrados pelas empresas de trabalho temporário. Estes contratos apresentam-se como sendo um risco de precariedade laboral, pois, maioritariamente, são utilizados como método facilitador de rescisão contratual. Apesar da rígida legislação laboral no país, esta situação é apenas possível pois a empresa utilizadora de trabalho temporário é gerida, delicadamente, pela empresa de trabalho temporário que define os contratos do trabalhador, tendo em vista o vínculo de carácter temporário para a admissão e cessação de trabalhadores (Gallie, 2013).

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

A importância deste tema está intrinsecamente relacionada com falta de investigação sobre o mesmo, particularmente quando aplicado nas empresas em Portugal. Neste sentido, considera-se um tema atual e pertinente de analisar, pois exhibe como finalidade a obtenção de conhecimento por parte da população, a evolução do mercado de trabalho e o motivo que leva as empresas a optarem pelo serviço de trabalho temporário em detrimento de outros métodos tradicionais de recrutamento e seleção. Posto isto, afere-se ainda as vantagens e desvantagens da sua aplicação tanto na perspetiva das empresas como dos trabalhadores.

Neste sentido, o presente estudo deteve os seguintes objetivos de investigação: verificar se os custos laborais são considerados um fator relevante para as empresas recorrerem ao serviço de trabalho temporário; averiguar se o trabalho temporário está relacionado com a contratação de mão de obra pouco qualificada; aferir se a dimensão do departamento de recursos humanos leva a empresa a recorrer ao serviço; verificar se as empresas recorrem ao trabalho temporário tendo em vista a obtenção de métodos facilitadores de rescisão contratual e analisar se os trabalhadores temporários estão incluídos nas práticas de recursos humanos das empresas.

Tendo em vista a recolha de dados, utilizou-se a metodologia quantitativa através do inquérito por questionário via *Google Forms*, nas empresas do setor privado presentes na região Centro de Portugal.

Além desta introdução, a presente dissertação encontra-se dividida em três capítulos. No primeiro capítulo procede-se à elaboração da revisão da literatura que expõe todos os conceitos que se encontram na base do estudo; no segundo capítulo apresenta-se a metodologia adotada para a obtenção de resultados e no terceiro capítulo verifica-se os resultados obtidos na sequência de uma análise descritiva sobre a amostra recolhida, bem como uma breve discussão dos resultados.

1 CAPÍTULO 1 – REVISÃO DA LITERATURA

No âmbito da revisão da literatura, irá proceder-se a uma investigação relativa à origem e evolução do conceito de trabalho temporário (TT), bem como a forma como este atua no mercado de trabalho. Os trabalhadores e empresas apresentam duas visões distintas sobre este tipo de vínculo temporário pelo que serão analisadas as vantagens e desvantagens nestas duas perspetivas.

Abordar-se-á também a evolução que se tem verificado no mercado de trabalho e de que forma o TT possui impacto na criação de emprego, tendo em vista a diminuição da taxa de desemprego verificada em Portugal nos últimos anos.

1.1 Origem e evolução do Trabalho Temporário

O conceito de TT remonta ao ano de 1948 nos Estados Unidos da América, com o início da atividade da primeira Empresa de Trabalho Temporário (ETT) designada de Manpower. Esta ETT surgiu devido a uma necessidade concreta em contexto laboral, quando dois sócios de uma sociedade de advogados se debateram com um curto prazo de tempo para concluir um processo legal, tendo sido obrigados a recrutar rapidamente trabalhadores administrativos para responder às necessidades face ao acréscimo de trabalho (Centeno, *et al.*, 2001).

Segundo Kalleberg (2000), o TT foi considerado, após a Segunda Guerra Mundial, uma nova modalidade de trabalho que era capaz de colmatar as necessidades de trabalho face ao aumento da mão de obra para a reconstrução de vários países afetados pela guerra. As ETT foram apenas autorizadas na Europa em meados da década de 80, no entanto existiam algumas restrições em determinados países como o caso da Suécia, Espanha e Itália. No final da década de 90, considerava-se que os trabalhadores temporários eram um fenómeno de expansão apesar de apresentarem uma distribuição desigual entre países.

No entanto, esta mentalidade acabou por se alterar com o passar dos anos, uma vez que com o avanço das tecnologias e os sistemas de comunicação cada vez mais eficientes, possibilitaram o aumento das exigências presentes no mercado de trabalho. As empresas exigiam maior rapidez e flexibilidade no cumprimento dos *timings*, levando a que os trabalhadores temporários comesçassem a ganhar visibilidade nas empresas. Analisando

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

uma perspetiva contrária à referida anteriormente, esta menciona que a contratação de trabalhadores temporários começou a ganhar visibilidade como escape para as empresas utilizadoras de trabalho temporário (EUTT) não possuírem custos na contratação nem na elaboração de contratos laborais, pois a ETT assumia essas funções. Assim a EUTT permanecia liberta para outro tipo de funções (Kalleberg, 2000).

Na perspetiva de Connel e Burgess (2002) as EUTT apresentam vários motivos para recorrerem ao serviço de TT, como por exemplo fatores relacionados com a poupança de custos, relacionada aos processos de *downsizing* dos trabalhadores, aumento da concorrência, a implementação de novas tecnologias e a necessidade de responder rapidamente a um mercado de trabalho que está em constante mudança.

Neste sentido, as EUTT que recorrem a este serviço temporário enfrentam fatores como a instabilidade de produto no mercado, uma reestruturação organizacional, enfrentam rigorosas diretrizes externas relativas ao pagamento de salários e/ou contratação de mão de obra e operação a nível nacional e internacional (Connel e Burgess, 2002).

Ao longo dos anos, a tecnologia tem vindo a difundir a comunicação à distância e a disseminar a informação, por este motivo, é necessário proceder-se a uma divisão de trabalho com maior detalhe, comparativamente, a algumas décadas atrás. Os trabalhadores prestam serviços diretamente a outros consumidores, o que influencia a natureza do trabalho (Weel, 2018).

Deste modo, a incidência sobre o TT também foi aumentando a sua expressão nos Países Baixos, Polónia, Portugal e Espanha, comparativamente aos restantes países da Europa, apresentando taxas de utilização de cerca de 25% da população em idade ativa. A Suécia e a Finlândia exibem taxas estáveis na utilização de TT com cerca de 16%. Relativamente aos países que incorporam a OCDE, a incidência é relativamente fixa, pois apresentam cerca de 11,5% da população em idade ativa que trabalha com contratos de trabalho temporários (Weel, 2018).

Em suma, atualmente, o TT é interpretado pelos jovens como sendo o seu ponto de partida para iniciarem a sua carreira profissional. Na perspetiva dos trabalhadores séniores, frequentemente, este tipo de contrato significa a reentrada no mercado de trabalho. Em

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

ambos os casos esta modalidade de trabalho irá influenciar a forma como os trabalhadores vão percecionan as relações de trabalho e as práticas de gestão de recursos humanos das EUTT e das ETT (Sobral *et al.*, 2020).

1.2 Relação tripartida do Trabalho Temporário

Segundo Chambel (2015), a perceção positiva, anteriormente abordada, apresenta um carácter relevante para o trabalhador temporário, pois é crucial que o mesmo se sinta motivado e envolvido na empresa onde presta a sua atividade profissional para que o seu desempenho seja positivo. Tendo em consideração esta situação, torna-se essencial estabelecer a relação tripartida que o trabalhador temporário possui aquando da celebração de um contrato de trabalho com a ETT:

- **Trabalhador Temporário** – Pessoa que celebra um contrato de trabalho, a termo certo ou incerto, com a ETT para cedência temporária.
- **Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário** – Pessoa singular ou coletiva, com ou sem fins lucrativos, que tem a seu cargo, trabalhadores cedidos pela ETT.
- **Empresa de Trabalho Temporário** - Pessoa singular ou coletiva, que apresenta como atividade a cedência temporária de trabalhadores para as empresas utilizadoras que os admite e retribui.

Na perspetiva de Giunchi *et al.* (2015), o trabalhador temporário estabelece uma relação com dois intervenientes, ou seja, com a EUTT – local onde presta a sua atividade profissional – e com a ETT – onde estabelece todo o seu processo burocrático e administrativo. Por outro lado, a EUTT determina, previamente, com a ETT um valor a remunerar pelo serviço prestado. Neste sentido, pode-se afirmar que os três intervenientes estabelecem uma relação tripartida que se determina no ato da admissão do trabalhador temporário.

As relações entre os conceitos acima mencionados encontram-se expostos na figura 1, através da relação triangular que está subjacente ao TT. O trabalhador temporário e a ETT estão abrangidos por uma relação contratual que visa a assinatura de um contrato de trabalho temporário (CTT). A ETT e a EUTT dispõem de uma relação comercial e para cada trabalhador torna-se necessário a elaboração de um contrato de utilização temporário

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

(CUTT). Por fim, entre o trabalhador temporário e a EUTT não dispõem de um documento formal, apenas fazem uso de uma relação laboral (Sousa, 2022).

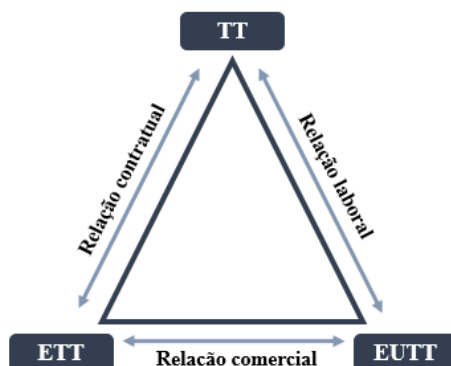


Figura 1: Relação triangular do trabalho temporário

Fonte: Elaboração Própria

O período em que o trabalhador temporário se encontrar cedido à EUTT, esta apresenta-se como sendo responsável pelo seu local e horário de trabalho, durabilidade do contrato, suspensão do mesmo caso haja essa necessidade, pela segurança e saúde no trabalho e equipamentos de trabalho necessários para o exercício da função. A ETT fica responsável pelas restantes tarefas, como a contratação de trabalhadores, pela sua remuneração e outras questões disciplinares. Neste sentido, esta relação apresenta uma responsabilidade partilhada pelas duas entidades relativamente aos seus trabalhadores temporários (Chambel, 2015).

Por outro lado, torna-se evidente que apesar de o trabalhador dispor de uma relação com as duas entidades, o mesmo fortalece uma maior troca social com a empresa na qual exerce a sua atividade profissional, pois diariamente mantêm um contacto com maior proximidade (Ferreira e Santos, 2013; Chambel, 2015).

Segundo a perspetiva de Ferreira e Santos (2013) salienta-se que apesar de o trabalhador estar a desempenhar a sua atividade na EUTT, os processos relacionados com as práticas de recursos humanos devem ser da responsabilidade de ambas as empresas, como por exemplo, a existência partilhada de um acolhimento e integração do trabalhador temporário, leva a que o mesmo se sinta acompanhado.

1.3 Vantagens e desvantagens da utilização do Trabalho Temporário

O TT começou a ganhar visibilidade, pois as ETT começaram a divulgar os seus serviços através de discursos atrativos em campanhas de *marketing*, o que levou a que este tipo de vínculo contratual se agregasse a uma realidade que está associada à ausência de compromisso e aumento da mobilidade e liberdade (Soeiro, 2013).

Após uma análise detalhada relativamente ao tema em estudo, denota-se que as empresas e os trabalhadores temporários apresentam perspetivas distintas relativamente às vantagens e desvantagens do TT.

1.3.1 Na perspetiva da organização

Face à permanente mudança que ocorre no mercado de trabalho, as empresas necessitam de ajustar os seus recursos internos às necessidades impostas pelo exterior. Neste sentido, existe a necessidade, por vezes recorrente, de adaptar o número de trabalhadores face ao nível de procura exigida. Posto isto, uma vez que existe uma forte legislação laboral que abrange as empresas e os trabalhadores, a EUTT recorre à ETT para usufruir de uma menor preocupação quando necessita de efetuar processos de despedimento. Assim, a ETT assume os processos de recrutamento bem como a realização dos contratos de trabalho com os trabalhadores e a sua, possível, cessação. Esta situação apresenta-se como sendo um benefício para as empresas recorrem ao serviço de TT (Silva *et al.*, 2020).

Na perspetiva de Pfeffer (1994) a desvantagem que assume um carácter de maior relevância prende-se com a falta de compromisso e lealdade do trabalhador temporário para com a sua entidade empregadora. No entanto, Zimmerman *et al.* (2013) apresenta uma opinião contrária referindo que a lealdade e o compromisso dos trabalhadores podem ser aumentados se a empresa executar políticas eficazes de recursos humanos, a longo prazo, que integrem tanto os trabalhadores internos como os trabalhadores externos. O estudo realizado por Chambel (2015) corrobora com esta última apreciação, pois verificou que as práticas de recursos humanos são consideradas relevantes para os trabalhadores desenvolverem uma relação positiva entre o comprometimento afetivo e o *engagement* e uma relação negativa com o *burnout* desses trabalhadores.

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

Segundo Chambel (2015) a dimensão do departamento de recursos humanos apresenta-se como sendo um fator relevante para conduzir as EUTT a recorrerem ao serviço de TT. Uma vez que as ETT dispõem de profissionais qualificados na área da gestão de recursos humanos, estas acabam por não assegurar apenas os processos de recrutamento e seleção, mas também assumir as restantes práticas de recursos humanos presentes na EUTT. Deste modo, as ETT acabam por se tornar extensões dos departamentos de recursos humanos das EUTT.

Em suma, as EUTT recorrem a este tipo de serviço tendo em vista o alcance da redução de custos laborais inerentes aos trabalhadores e o facto de estes contratos de trabalho apresentarem flexibilidade na admissão e cessação, quando necessário, dos trabalhadores (Rodrigues *et al.*, 2021).

1.3.2 Na perspetiva do trabalhador

Segundo APESPERH - Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos (2022), os trabalhadores temporários podem retirar inúmeros benefícios ao recorrerem ao TT, tais como:

- facilidade na aquisição de um posto de trabalho adaptado às competências e/ou qualificações do trabalhador;
- obtenção de várias experiências profissionais que se complementam entre si;
- condições salariais equivalentes aos trabalhadores internos;
- acesso a formações internas;
- Interlocutor na ETT habilitado para o aconselhar quanto à sua carreira profissional.

No entanto, na perspetiva de Fudge e MacCann (2015), o facto de os trabalhadores possuírem um vínculo temporário com as EUTT, podem não usufruir do acesso a formação como trabalhadores internos, uma vez que a empresa pode não o permitir, pois está temporariamente na função. Posto isto, na maioria dos casos, os trabalhadores temporários são contratados para exercer funções que estão associadas a uma degradação da qualidade da saúde. O motivo que os leva a aceitarem este tipo de função prende-se com o facto de estes se verem confrontados com situações de desemprego, pois os

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

contratos que realizam apresentam curta duração, criando uma maior propensão para aceitarem trabalhos que não requerem qualquer conhecimento ou habilidade. Neste sentido, os trabalhadores acabam por sofrer consequências negativas que advêm destas situações, tanto na sua vida pessoal como, conseqüentemente, na sua vida profissional.

Na ótica de Lewchuk *et al.* (2011), os trabalhadores frequentemente associados a este tipo de vínculo apresentam uma maior propensão para disporem de uma saúde mental mais pobre que está diretamente relacionada com a instabilidade e a incerteza que os trabalhadores vivem diariamente, fruto do vínculo precário que mantêm. A tendência remete para que trabalhadores tenham uma menor autonomia e um baixo controlo sobre o processo produtivo.

1.4 Precariedade e Flexibilidade laboral

O conceito de trabalho tem seguido uma tendência de adaptação face ao fenómeno da globalização e da elevada concorrência entre empresas. Esta concorrência relaciona-se com as necessidades da oferta e da procura que predominam no mercado de trabalho. Posto isto, as empresas para colmatarem as necessidades existentes, têm de recorrer a mão de obra para dar resposta ao que lhes é exigido pelos seus clientes (Gallie, 2013).

Neste seguimento, face às necessidades pontuais e do ajuste da mão de obra quando é necessário, as empresas recorrem cada vez mais ao regime de TT com os seus trabalhadores, quando existem picos de produção elevados. Esta mudança pode ser interpretada em duas vertentes, ou seja, se por um lado o mercado de trabalho está cada vez mais a tornar-se flexível e adaptado à volatilidade dos mercados, por outro lado, aumenta a insegurança dos trabalhadores face à sua menor proteção laboral, comparativamente com os mercados tradicionais. Os mercados que se encontram pautados pelas mudanças e inovações da sociedade fazem com que cada vez mais existam organizações que procurem trabalhadores qualificados que sejam recetivos a novas experiências e resilientes (Galli, 2017; Araújo e Morais, 2017).

Como referido anteriormente, após se verificar que cada vez mais os mercados apresentam maior flexibilidade na contratação de trabalhadores, salienta-se que a facilidade de rescisão contratual com os mesmos se começa a tornar-se evidente. Assim,

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

surge o conceito de precariedade laboral que se encontra denominado por um conjunto de condições que demarcam uma incerteza com cariz permanente quanto ao acesso a recursos que permitem o desenvolvimento da vida de um indivíduo (Arnold & Bongiovi, 2013).

Segundo Cardoso (2020), este conceito de precariedade laboral caracteriza-se por sucessivas renovações de contratos de trabalho, o que se traduz, na perspetiva dos trabalhadores, num sentimento de insegurança e incerteza quanto ao seu futuro. Maioritariamente, estes trabalhadores também dispõem de condições salariais baixas e horários desregulados.

Na perspetiva de Rodrigues *et al.* (2021) as crises financeiras que um país atravessa aumentam a insegurança laboral, a vulnerabilidade dos trabalhadores e o risco de exclusão social. Face a estas crises, existem muitos trabalhadores que estão constantemente em situações de desemprego pois não conseguem alcançar um emprego estável. As ETT abordam este tipo de trabalhadores para que o TT se torne uma força de trabalho válida em detrimento da diminuição de empregos permanentes.

1.5 Caracterização do mercado empresarial em Portugal

Na conjuntura portuguesa, as ETT surgem num contexto de crise económica com o propósito de dissiparem problemas relacionados com o desemprego e a precariedade do emprego. Inicialmente o TT estava associado ao trabalho precário, no entanto, devido ao aumento de informação acerca desta matéria, passou a ser reconhecido de forma distinta, ou seja, como uma espécie de trampolim dos trabalhadores para o mercado laboral (Leal, 2017).

Neste seguimento, Grilo (2015) refere que o TT representa um papel relevante no mercado de trabalho, pois apresenta-se como sendo gerador de emprego e dinamizador da economia, pois para muitos jovens este tipo de contratação representa uma porta de entrada para o mercado de trabalho. Os trabalhadores valorizam o recurso a TT, pois quando se vêm confrontados com uma situação de desemprego, este tipo de vínculo dá-lhes a visibilidade que apesar das adversidades estes conseguem ser flexíveis e se adaptam a novas realidades.

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

Segundo a OCDE (2017), a década de 1980 pautou-se pela redução da proteção dos trabalhadores relativamente aos seus contratos de trabalho, ou seja, as organizações optaram por celebrar contratos a termo certo com os seus trabalhadores, em detrimento dos contratos sem termo. Comparativamente com o ano de 2013, Portugal apresenta-se como o país da OCDE com maior índice de proteção de emprego ao nível das normas que se aplicam em caso de despedimento individual.

1.5.1 Mercado de Trabalho e Capital Humano

Os últimos anos marcaram-se pelo aumento do produto potencial nas empresas o que levou a uma alteração estrutural da economia portuguesa em prol dos setores transacionáveis. As empresas para se adaptarem a esta alteração necessitavam de possuir estruturas de trabalho cada vez mais flexíveis tendo em vista o ajuste das mesmas aos setores produtivos com maior potencial de crescimento (Bação *et al.*, 2017).

As empresas que pretendem moldar-se às novas realidades carecem de estar em constante inovação e atentas às alterações que são efetuadas no mercado de trabalho. Surge assim a importância do capital humano nas empresas e a sua flexibilização, pois são estes que difundem a mudança técnica e organizacional (Toner, 2011).

Na perspetiva de Rego *et al.* (2015), o papel da gestão de recursos humanos consiste no alinhamento da competitividade da empresa às competências individuais de cada trabalhador. Este alinhamento apenas se torna possível se a empresa considerar os interesses dos trabalhadores e as suas perspetivas de carreira. Deste modo, a gestão deve incluir na sua abordagem políticas, práticas e sistemas que influenciem os comportamentos, atitudes, desempenho e expectativas dos trabalhadores, tendo como objetivo crucial o aumento da competitividade da empresa no mercado de trabalho.

Em suma, o sistema económico português apresenta uma lacuna grave, pois não consegue garantir o pleno emprego. O sistema apresenta uma incapacidade de gerir os seus recursos de forma ótima, pois a última década pautou-se pelas elevadas taxas de desemprego, não a curto prazo, mas com predominância no desemprego a longo prazo. Estes desajustamentos causam efeitos no bem-estar individual, pois os períodos longos de

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

desemprego resultam na depreciação do capital humano, e consequentemente no crescimento potencial do país (Bação *et al.*, 2017).

1.5.2 Desemprego em Portugal

O conceito de desemprego caracteriza-se como sendo um problema de carácter social que nos últimos anos afetou um número avultado de portugueses, independentemente, do seu nível de escolaridade, idade ou género (Santos, 2016).

Segundo os dados divulgados pelo Pordata (2022), no ano de 2021 a taxa de desemprego em Portugal situava-se nos 6,6%. Tendo em linha de conta o quadro 1, denota-se que a taxa sofreu uma diminuição de 0,40% relativamente ao ano de 2020. Relativamente aos grupos etários constata-se que os jovens com menos de 25 anos apresentam uma maior taxa de desemprego nos últimos dez anos.

Quadro 1: Taxa de desemprego: total e por grupo etário (%)

Anos	Grupos Etários			
	Total	Menos de 25	25-54	55-64
2011	13,4	30,3	12,1	12,7
2012	16,5	38,1	14,9	15,3
2013	17,1	38,3	15,7	15,8
2014	14,5	34,8	12,8	15,3
2015	12,9	32	11,3	14,2
2016	11,5	28	10,1	12,2
2017	9,2	23,9	7,9	9,7
2018	7,2	20,3	6,2	7,3
2019	6,6	18,3	5,7	7
2020	7	22,5	6	6,5
2021	6,6	23,4	5,7	5,7

Fonte: PORDATA (2022) – a fonte é colocada apenas no final do quadro

Na perspetiva de Cerdeira e Cabrito (2018), a taxa de desemprego apresenta uma percentagem elevada para os jovens de 25 anos pois, nas últimas décadas, existiu uma crescente procura pelo ensino superior. Os jovens licenciados deparam-se com a falta de empregabilidade após terminarem os seus estudos, pois a massificação do ensino superior não acompanhou, em simultâneo, o crescimento da procura para áreas que requerem essas

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

qualificações. Salienta-se que os jovens ao procurarem aumentar as suas qualificações geram conhecimento e o desenvolvimento da economia portuguesa (Araújo *et al.*, 2016).

Neste sentido, a maioria dos jovens que terminam a sua licenciatura deparam-se com a dificuldade de ingressar no mercado de trabalho, acabando por aceitar empregos que requerem menores qualificações. Estes empregos, maioritariamente, dispõem remunerações diminutas e apresentam uma maior taxa de precariedade, o que desencadeia a sobre qualificação dos jovens licenciados (Alves *et al.*, 2011).

Em suma, as empresas em Portugal encontram-se cada vez mais a recorrer à contratação de jovens através de formas precárias, nomeadamente, contratos de trabalho com termo, estágios, recibos verdes ou bolsas de investigação (Soeiro, 2015).

1.5.3 Alterações estruturais, novos empregos e competências

Na perspetiva de Alexandre *et al.* (2017), nos últimos anos tem-se vindo a verificar uma massificação no uso das tecnologias que têm evoluído de ano para ano. Estas tecnologias encontram-se presentes cada vez mais no mercado, tanto na indústria como nos serviços, e baseiam-se na digitalização, inteligência artificial, robótica e automação. Existem diversas empresas que detêm maioritariamente funções de carácter rotineiro, ou seja, que seguem um conjunto de procedimentos para atingir a realização de uma determinada tarefa. Tendo em vista a otimização destas funções, estas encontram-se a ser substituídas por equipamentos computadorizados ou são deslocadas para países que detenham vantagens em termos do custo de mão de obra comparativamente aos países em que estão atualmente localizadas.

Neste sentido, para que se consiga alcançar o benefício máximo destes avanços tecnológicos, Portugal necessita de carecer de uma força de trabalho dotada das competências que são exigidas pelas novas indústrias e profissões. Estes empregos surgem, pois, as tarefas rotineiras vão sendo eliminadas pelos equipamentos computadorizados ou deslocadas para outros países, como referido anteriormente. Assim, existe uma introdução de atividades e tarefas com maior exigência e complexidade, nas quais o trabalho dispõe de vantagem competitiva no mercado de trabalho (Alexandre *et al.*, 2017).

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

Segundo Acemoglu e Restrepo (2018), entre 1980 e 2007 verificou-se que metade do crescimento da totalidade de emprego dos Estados Unidos da América encontra-se explanado pelo crescimento de emprego em cargos com novas designações. Deste modo, os mercados de trabalho modernos encontram-se determinados por uma corrida entre duas forças tecnológicas – a automação, do lado das máquinas e a criação de tarefas complexas do lado do capital humano. A automação caracteriza-se por ser um processo contínuo que afasta o emprego da força do trabalho, pois consegue substituir as funções dos trabalhadores. A criação de novas tarefas que têm um maior grau de complexidade, caracterizam-se como sendo um processo contínuo capaz de gerar novos empregos para trabalhadores com as competências exigidas no mercado de trabalho.

Segundo a previsão do CEDEFOP – *European Center for the Development of Vocational Training*, citada por Alexandre *et al.* (2017), esta aponta para a existência de uma maior polarização do mercado de trabalho a favor das tarefas não rotineiras. Neste seguimento, entre 2015 e 2025 a previsão será que nos grupos profissionais compostos por técnicos, especialistas e dirigentes, trabalhadores de serviços pessoais e vendedores e trabalhadores não qualificados, são os que se esperam um crescimento maior na procura da próxima década, quer seja em Portugal como nos restantes países na União Europeia, aumentando assim o emprego nestes grupos para cerca de 11,5%. No sentido oposto, nos grupos profissionais constituídos por administrativos, trabalhadores qualificados da agricultura, das pescas, da indústria e da construção espera-se uma redução de emprego em cerca de -2,7% (Alexandre *et al.*, 2017).

Segundo Alexandre *et al.* (2017), nos próximos anos os investimentos nas competências continuam a deter um carácter crucial para as transições digitais e verdes. No entanto, também será vital investir em empregos que detenham uma aprendizagem intensiva e que façam uso das competências dos jovens, dando-lhes assim um trampolim para uma carreira de sucesso.

1.6 Adoção do trabalho temporário nas empresas em Portugal

Segundo a estatística publicada pelo IEFP (2022), exposta no quadro 2, existem 227 ETT licenciadas em Portugal Continental. Analisando os dados, verifica-se que a região Centro

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

apresenta um maior número de ETT licenciadas em comparação com a região do Algarve e Alentejo. No entanto, encontra-se abaixo das regiões que abrangem as grandes áreas metropolitanas, como a região de Lisboa e Vale do Tejo e a região Norte.

Quadro 2: N.º de ETT licenciadas por região em Portugal Continental

Região	N.º ETT
Norte	70
Centro	16
Lisboa e Vale do Tejo	119
Alentejo	13
Algarve	9
Total	227

Fonte: IEFP (2022)

Tendo em vista uma maior compressão relativa à adoção do TT em Portugal, apresenta-se de seguida o Gráfico 1 e 2, referentes ao intervalo de tempo entre 2011 e 2021, que demonstram os seguintes dados, respetivamente: percentagem de trabalhadores em Portugal que dispõem CTT e as habilitações académicas que os mesmos dispõem.

Examinando o Gráfico 1, relativo à percentagem de trabalhadores com CTT, verifica-se que entre 2012 e 2018 os vínculos contratuais temporários, anualmente, seguiam uma tendência de crescimento. Entre 2018 e 2019 a contratação temporária baixou ligeiramente, sendo que atingiu um decréscimo abrupto entre 2019 e 2021. Comparando o ano de 2011 (809,2 milhares CTT) com o ano de 2021 (671 milhares CTT) é possível constatar que os números de CTT baixaram.

No que diz respeito ao sexo dos trabalhadores, apurou-se que não existe discrepância de valores entre homens e mulheres. Posto isto, conclui-se que em Portugal, no momento de celebrar um contrato de trabalho em regime temporário, o sexo não apresenta um carácter relevante.

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

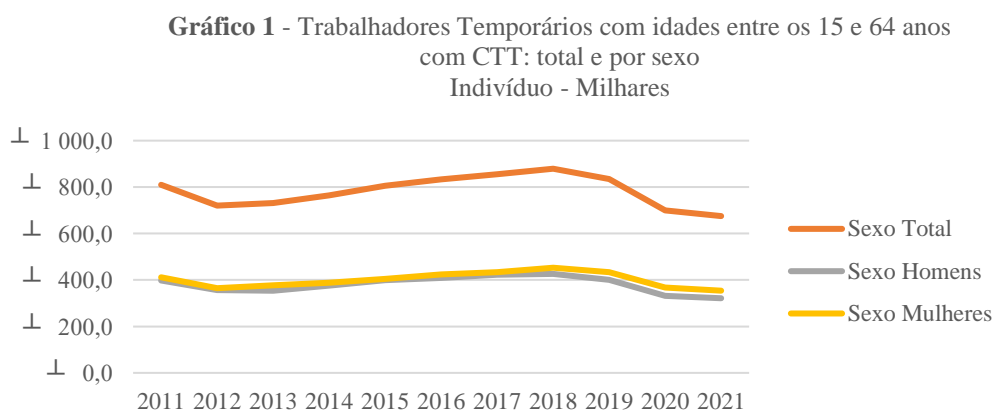


Gráfico 1: Trabalhadores temporários com CTT em Portugal: total e por sexo (15-64 anos)

Fonte: PORDATA, Eurostat

Relativamente ao Gráfico 2, referente ao nível de escolaridade dos trabalhadores temporários, verificou-se que entre 2011 e 2018, predominava os trabalhadores que detinham o ensino primário e básico. No entanto, ao longo dos anos, o número de trabalhadores que possuíam o ensino secundário e o ensino superior começaram, cada vez mais a recorrer a este tipo de vínculo contratual. No ano de 2020 e 2021 houve uma oscilação nos resultados, salientando que, em 2021 houve um maior número de CTT celebrados com trabalhadores que detinham o ensino superior.

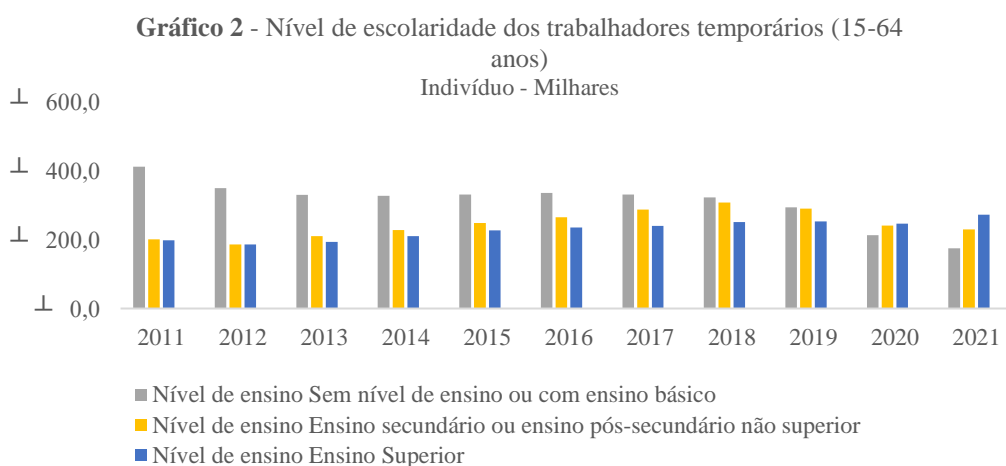


Gráfico 2: Nível de escolaridade dos trabalhadores temporários (15-64 anos)

Fonte: PORDATA, Eurostat

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

Segundo os dados retirados do IIRH – Instituto de Informação em Recursos Humanos (2022), no primeiro trimestre de 2022 existiu um aumento das colocações pela via de TT face ao ano de 2021, ou seja, em janeiro houve um acréscimo de 3,3% (cerca de 1050 trabalhadores), em fevereiro de 5,2% (cerca de 1650 trabalhadores) e em março um aumento de 5,5% (cerca de 1802 trabalhadores). Este acréscimo ainda se considera abaixo dos resultados que Portugal apresentava antes de atravessar a pandemia que abalou o mundo em meados de 2020.

O Barómetro divulgado pelo IIRH (2022) referente ao primeiro trimestre de 2022, analisa alguns dados relativos ao TT:

- Ligeira subida de contratação de trabalhadoras do género feminino em maio de 2022 (47,7%) face aos meses de janeiro e fevereiro do presente ano (47%);
- Relativamente à faixa etária dos trabalhadores temporários apurou-se que a maioria dos colocados apresentam idades entre os 16 e os 24 anos (cerca de 26%), seguindo-se os que apresentam idades compreendidas entre os 25 e os 29 anos (cerca de 20%). Existiu ainda um ligeiro aumento da idade média dos colocados superior aos 30 anos para cerca de 54% no 1.º trimestre de 2022.
- A escolaridade predominante nas colocações continua a manter-se o ensino básico (65% a 67% no 1.º trimestre do ano). Denotou-se ainda que houve um aumento nas colocações de trabalhadores temporários com o ensino secundário (de 25% em janeiro para 27% em março), ocupando assim o segundo lugar. Os trabalhadores que detenham grau de licenciados mantêm-se com cerca de 5% das colocações.
- O setor de atividade que representa a maior parte da colocação de trabalhadores temporários são as empresas de “Fabricação de componentes e acessórios para veículos automóveis”, representando cerca de 12% a 14% no 1.º trimestre de 2022. Logo a seguir, encontra-se as empresas de Fornecimento de refeições para eventos e outras atividades de serviço de refeições que representam cerca de 8%.
- As principais profissões que as empresas utilizadoras solicitam às ETT são as seguintes: “Outras profissões elementares” (aumentam de 23% para 27% das colocações); “Empregados de aprovisionamento, armazém, de serviços de apoio

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

à produção e transportes” (representam cerca de 18%) e “Trabalhadores qualificados do fabrico de instrumentos de precisão, joelheiros, artesãos e similares “(representam cerca de 11%).

Por outro lado, segundo o Barómetro publicado mensalmente pela APESPERH em fevereiro de 2023 o índice de TT situa-se nos 0,97 (32 593 colocações). Este índice calcula-se através da comparação do número de colocações num determinado mês e ano, e comparado com o mesmo mês do ano imediatamente anterior. Ou seja, comparando os resultados obtidos no mês de fevereiro de 2023 com os resultados obtidos no mês de fevereiro de 2022 existiu uma redução de colocações de 926 trabalhadores temporários. Como se consegue aferir ao observar o Gráfico 3, o índice de TT encontra-se há dois meses consecutivos em 2023 abaixo de 1, registando-se assim o valor mais baixo desde março de 2021, que atingiu o valor de 0,97 (APESPERH, 2023).

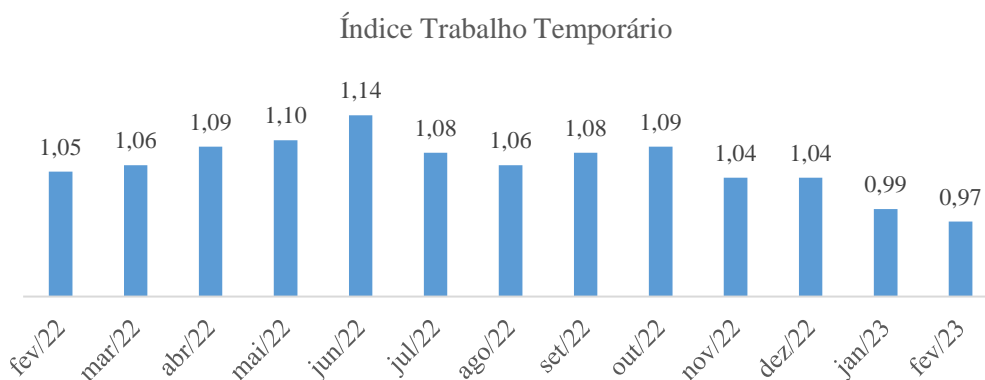


Gráfico 3: Índice de Trabalho Temporário

Fonte: APESPE RH (2023)

Quanto ao género dos trabalhadores temporários, este não apresentou uma acentuada discrepância nos resultados, pois, analisando o Gráfico 4, verificou-se que género masculino atingiu 52.6% das colocações e o género feminino obteve a percentagem de 47,4% das colocações.

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

Género dos trabalhadores temporários

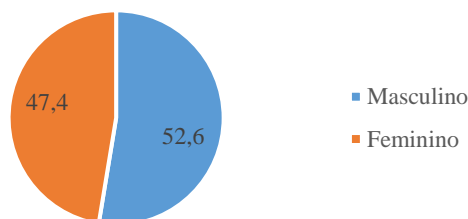


Gráfico 4: Género dos Trabalhadores Temporários

Fonte: APESPE RH (2023)

Em suma, segundo a perspetiva de Câmara *et al.* (2016) não existe a necessidade obrigatória de todas as funções do departamento de recursos humanos serem desenvolvidas pela própria empresa, referindo assim que existem tarefas como recrutamento e seleção, processamento de salários, mão de obra temporária e formação, que podem ser delegadas a outras empresas. No entanto, existem funções que não são possíveis de delegar, como o caso da gestão da cultura empresarial, gestão de carreiras e o planeamento de recursos humanos.

1.7 Estudos Empíricos relativos ao impacto do trabalho temporário

Nos últimos anos tem-se vindo a verificar a existência de um crescente interesse no tema relativo ao TT e em que medida esta configuração de trabalho causa impacto nas empresas e nos trabalhadores.

Neste sentido, procedeu-se à elaboração do quadro 4, que visa a sistematização da literatura de diversos estudos relevantes que foram validados e publicados nesta área e que servirão de reflexão e suporte para o desenvolvimento do estudo empírico desta dissertação.

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

Quadro 3: Estudos Empíricos relativos ao impacto do trabalho temporário

Autor/ano	Amostra	Forma de pesquisa	Fatores investigados	Resultados
Rodrigues <i>et al.</i> (2021)	28 países da União Europeia	Base de dados secundária do EUROSTAT relativa a População e condições sociais.	<ul style="list-style-type: none"> - O desemprego leva ao TT; - O emprego pode ser aumentado pelo TT; - O TT possui uma relação positiva com os custos laborais das empresas; - Espanha é o país europeu com maior número de trabalhadores temporários. 	<ul style="list-style-type: none"> - Não existe comprovação de o desemprego levar ao TT; - O TT só terá relação positiva com o desemprego se existir legislação e mercados de trabalho que apresentem menor rigidez. - Existe comprovação que o TT está relacionado com os custos laborais das empresas; - Não se verifica que Espanha seja o país europeu com maior número de trabalhadores temporários.
Cappelli & Keller (2013)	Empresas do setor privado que detenham no mínimo 20 trabalhadores. Obteve-se um total de 3 173 respostas.	Análise dos empregos alternativos no Inquérito Nacional ao Empregador 2000/2001.	<ul style="list-style-type: none"> - Salários e benefícios; - Redução de Custos; - Flexibilidade; 	<ul style="list-style-type: none"> - Quanto maiores os benefícios os trabalhadores dispõem, menor é a precariedade da sua situação laboral; - Relação positiva entre emprego precário e as indústrias que apresentam picos de produção; - Custos de recrutamento estão relacionados com a procura de agências de TT.

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

Autor/ano	Amostra	Forma de pesquisa	Fatores investigados	Resultados
Eurofound (2013)	Inquérito Europeu às Condições de Trabalho de 2010. - Foram realizadas 43816 entrevistas em 34 países europeus	Avaliação empírica relativa à qualidade do emprego de uma forma que transcende as abordagens convencionais que distinguem apenas empregos padrão de contratos atípicos.	<ul style="list-style-type: none"> - Construir indicadores para diferentes dimensões da qualidade do emprego; - Examinar indicadores da qualidade do emprego; - Investigar potenciais relações entre qualidade de emprego e as características intrínsecas dos empregos, indicadores que refletem a saúde e o bem-estar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Os trabalhadores que disponham de formas de trabalho precárias estão indevidamente expostos a ambientes gerais de trabalho adversos. Apresentam menor satisfação, saúde e bem-estar e capacidade de permanecer no mesmo emprego; - Os empregos que se afastam dos empregos padrão mostram resultados menos favoráveis em termos de satisfação no trabalho;
Zabelo & Saraiva (2010)	4 ETT's da região de Setúbal; 12 gestores das empresas;	Questionário	- Avaliar o aumento do TT entre 2000 e 2010 na península de Setúbal.	<ul style="list-style-type: none"> - Os gestores caracterizam os trabalhadores temporários como pouco qualificados; - Os inquiridos afirmam que a maioria dos trabalhadores temporários detêm as habilitações literárias ao nível do 12.º ano (ensino secundário). - As empresas utilizadoras recorrem ao uso do serviço de TT para fazerem face às exigências dos seus clientes externos; - Procuram trabalhadores flexíveis nos processos de

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

Autor/ano	Amostra	Forma de pesquisa	Fatores investigados	Resultados
				recrutamento e seleção;
Burgess & Connell (2006)	Análise de perspetivas de vários estudos realizados até à data do artigo.	Estudos realizados na área em estudo	<ul style="list-style-type: none"> - Relação entre agência de TT e empresas utilizadoras; - Relação do trabalhador temporário com o interno; - Fatores que influenciam o recurso a TT 	<ul style="list-style-type: none"> - As ETT apresentam serviços que a longo prazo diminuem os riscos associados à incerteza do mercado dos produtos; - Os trabalhadores temporários não são tão valorizados quanto os trabalhadores internos; - O TT é importante para as empresas utilizadoras pelos seguintes motivos: recrutamento de mão de obra qualificada com maior rapidez, legislação laboral, reestruturação de empresas.

Fonte: Elaboração Própria

Atualmente, perante uma economia globalizada que valoriza a rentabilidade a curto prazo, as empresas vêm-se confrontadas com a flexibilidade e a redução de custos fixos. Esta situação, traduz-se na valorização dos investimentos que permitem um retorno rápido, aumentando assim a competitividade de uma determinada empresa no mercado de trabalho. Assim, os trabalhadores internos apresentam para a empresa um custo fixo, enquanto os trabalhadores temporários, dada a sua situação precária, apresentam custos variáveis. Posto isto, torna-se fulcral analisar este fator como sendo um motivo relevante para a empresa recorrer ao serviço de TT (Rodrigues *et al.*, 2021).

A flexibilidade valorizada pelas empresas, encontra-se na literatura como sendo algo benéfico, pois permite que as empresas se ajustem ao mercado de trabalho e que elevem

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

o seu nível de competitividade. Maioritariamente, as empresas recorrem ao serviço de TT para adquirirem mão de obra pouco qualificada, que seja flexível e que se ajuste às necessidades da procura da empresa. Estes trabalhadores temporários, a curto prazo, encontram-se sujeitos a variações quanto ao número de trabalhadores, horários e locais de trabalho. Deste modo, esta força de trabalho pode ser admitida e despedida consoante as necessidades da empresa, sendo vista como uma solução para satisfazer as novas necessidades impostas pela procura (Zabelo & Saraiva, 2010).

Segundo Rodrigues *et al.* (2021), a transformação económica global e as crises financeiras encontram-se na base da insegurança laboral e na vulnerabilidade dos trabalhadores. Assim, as ETT abordam esta vulnerabilidade, pois os trabalhadores que não conseguem alcançar um emprego permanente e estável, encontram-se constantemente em situações de desemprego. Assim, verifica-se que os trabalhadores recorrem ao TT como escape à realidade do desemprego, pois enquanto estão a trabalhar conseguem permanecer ativos profissionalmente, apesar das condições precárias a que se encontram associados.

O longo período que os trabalhadores se encontram regidos por esta modalidade de trabalho traduz-se em falta de motivação e/ou acesso a regalias que trabalhadores internos obtém a longo prazo. Posto isto, verifica-se que existe uma relação entre os benefícios dos trabalhadores e a sua situação de precariedade laboral, uma vez que quanto maiores são os benefícios, menor será a precariedade laboral. À medida que a empresa investe nos seus trabalhadores, tanto a nível de formação como a nível de remuneração, menor será a intenção de saída a curto prazo (Cappelli & Keller, 2013).

A precariedade laboral acentua-se com maior expressão no setor da indústria, uma vez que esta área se encontra regida pelos níveis de procura do produto e as empresas necessitam de ajustar os seus níveis de produção. Geralmente, as EUTT recorrem à ETT porque estas detêm uma base de dados abrangente para perfis industriais e que, por sua vez, estes perfis não necessitam de deter quaisquer habilitações mínimas. Esta oportunidade de emprego para além de temporárias, traduzem-se em locais de trabalho com condições desfavoráveis, sendo consideradas de risco para a saúde e bem-estar do trabalhador. Conclui-se que o emprego que se afasta do típico emprego permanente,

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

dispõe de trabalhadores que detêm uma elevada taxa de rotatividade, pois anseiam alcançar um trabalho que lhes traga estabilidade e melhores condições laborais (Cappelli & Keller, 2013; Eurofound, 2013).

Após a análise do quadro 4, pode-se concluir que os trabalhadores temporários estão maioritariamente afetados a locais de trabalho que podem condicionar a sua saúde e bem-estar tanto físico como mental. A sociedade ao longo do tempo recorre cada vez com maior frequência a este tipo de vínculo contratual, no entanto, este apresenta para o trabalhador alguns pontos negativos. O presente estudo empírico, apresentado no capítulo seguinte, tem como objetivo analisar qual o impacto do TT nas EUTT de modo a complementar os estudos existentes sobre o tema.

2 CAPÍTULO 2 – ESTUDO EMPÍRICO

2.1 Metodologia de Investigação

Após a crise pandémica que o mundo atravessou, começou a existir uma necessidade crescente de se estabelecer novas regras relativas às relações laborais. Os trabalhadores temporários foram os mais afetados pelo impacto do desemprego, pois as funções que estes exerciam nas empresas, maioritariamente, não se podiam executar de forma remota (Fernandes, 2021).

Neste seguimento, elabora-se um estudo empírico que apresenta como finalidade a obtenção de conclusões relativas ao impacto do TT nas empresas do setor privado da região Centro de Portugal. Deste modo, este capítulo torna-se essencial para a obtenção de respostas às questões e hipóteses de investigação (Fortin, 2000).

Segundo Sousa e Batista (2011), a seleção da técnica de recolha de dados deve estar alinhada com os objetivos que se desejam alcançar na metodologia de investigação.

Na perspetiva de Fortin (2000) podem-se destacar duas abordagens metodológicas: método de investigação quantitativo e método de investigação qualitativo. Quanto ao método de investigação quantitativo este caracteriza-se como sendo um processo sistemático que visa a recolha de dados observáveis e quantificáveis. Por outro lado,

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
 Centro de Portugal*

existe o método de investigação qualitativo em que o investigador observa, descreve, interpreta e aprecia o meio ou fenómeno tal como ele se apresenta, sem o tentar controlar.

Assim, o presente estudo faz uso do método quantitativo, utilizando o questionário como técnica de recolha de dados, alinhado com as hipóteses de investigação e o possível encadeamento entre as mesmas.

2.1.1 Objetivos

O presente estudo assume como objetivo principal compreender o impacto do TT nas empresas do setor privado da região Centro de Portugal, bem como os fatores que levam as EUTT a recorrerem a este tipo de serviço. Tendo em linha de conta o objetivo principal, delineiam-se os seguintes objetivos secundários:

Primeiro objetivo: verificar se os custos laborais são um fator importante para as EUTT recorrerem ao serviço de TT.

O primeiro objetivo tem como finalidade compreender se as EUTT recorrem ao serviço de TT para não deterem a responsabilidade de assumir os custos laborais dos trabalhadores, tendo apenas o compromisso de remunerar ETT pelo serviço prestado.

Segundo a perspetiva de Oliveira (2009), a EUTT recorre ao serviço de TT com a finalidade de reduzir os seus custos fixos, pois estes ao longo do tempo permanecem iguais. Os trabalhadores temporários apresentam custos variáveis para a EUTT, uma vez que o número de trabalhadores varia consoante o volume de trabalho que é necessário suprir. O volume de trabalho está, maioritariamente, agregado a picos de trabalho, atividades sazonais, aumento da procura de bens e serviços e o aumento da competitividade externa.

Conclui-se que o aumento da procura do TT por parte das empresas relaciona-se com a necessidade de a mesma reduzir os seus custos laborais, pois os contratos de trabalho apresentam um maior carácter de flexibilidade (Rodrigues *et al.*, 2021).

Segundo objetivo: analisar se as EUTT recorrem ao serviço de TT para a contratação de mão de obra pouco qualificada.

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

O segundo objetivo prende-se com o facto de apurar se as EUTT recorrem a este serviço para colmatar vagas em postos de trabalho que careçam de trabalhadores com menores qualificações ou se as estas não possuem qualquer relacionamento com o recrutamento temporário.

Recentemente, após a crise pandémica, o mercado de trabalho também sofreu um impacto desigual nas várias categorias de trabalhadores, tendo sido jovens, mulheres e trabalhadores com menores qualificações os que mais afetados (Carmo, 2022).

Segundo os dados obtidos no Pordata, entre 2011 e 2019 existiu um maior número de CTT celebrados com trabalhadores que possuíam o ensino básico, sendo que, após a pandemia Covid-19, o número de CTT aumentou para os trabalhadores que detinham o ensino superior (Pordata, 2022).

Tendo em linha de conta num estudo elaborado pela APESPE RH, referente a março de 2023, analisou-se as profissões que ostentam maior número de colocações de trabalhadores temporários e o grau de escolaridades dos mesmos, referentes a março de 2023. Assim, segundo o quadro 4, verifica-se que a categoria de “profissões elementares” representam cerca de 20% dos contratos celebrados em TT. Afere-se ainda que 8,5% dos trabalhadores temporários são trabalhadores não qualificados (APESPERH, 2023).

Quadro 4: Distribuição do trabalho temporário por principais profissões

Top	Profissões	% contratos
1	Outras profissões elementares	29,8%
2	Empregados de aprovisionamento, armazém, de serviços de apoio à produção e transportes	18,1%
3	Trabalhadores qualificados do fabrico de instrumentos de precisão, joalheiros, artesãos e similares	8,6%
4	Trabalhadores não qualificados da indústria transformadora	8,5%
5	Assistentes na preparação de refeições	7,3%

Fonte: APESPE RH (2023)

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

Quanto ao nível de escolaridade dos trabalhadores temporários e tendo em linha de conta o Gráfico 5, referente a março de 2023, verifica-se que os trabalhadores que detêm o ensino básico são os que apresentam uma maior taxa de colocação em regime de TT, destacando-se substancialmente dos restantes graus de escolaridade.

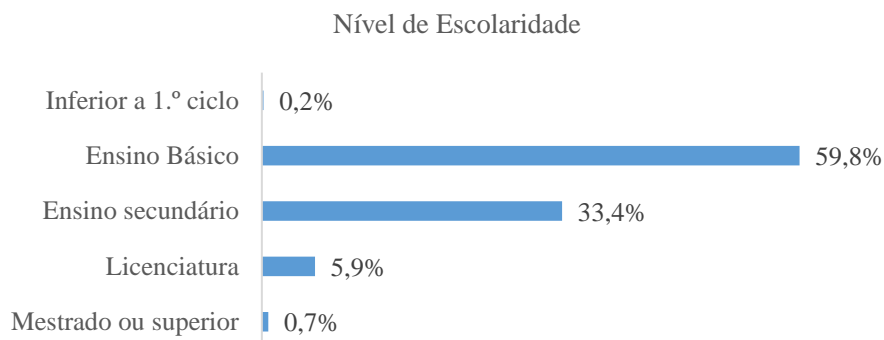


Gráfico 5: Nível de Escolaridade dos Trabalhadores Temporários

Fonte: APESPE RH (2023)

Em suma, este objetivo tem como finalidade evidenciar se as empresas da região Centro de Portugal recrutam perfis que detenham maiores ou menores qualificações no que toca ao nível académico dos seus trabalhadores temporários, uma vez que analisando os dados anteriormente referidos, os trabalhadores pouco qualificados são os que detêm maior percentagem de colocação em TT.

Terceiro objetivo: analisar se a dimensão do departamento de recursos humanos das EUTT se apresenta como um fator importante para estas recorrerem ao serviço de TT.

Este objetivo pretende verificar se a falta de profissionais no departamento de recursos humanos está associada à procura pelo serviço de TT. Os departamentos que não dispõem de recursos suficientes para assegurarem todos os processos do departamento influencia a decisão de recorrer a uma ETT como extensão do departamento da EUTT.

As estruturas produtivas das empresas que necessitam de se reorganizar consoante a volatilidade do mercado de trabalho, vêm-se frequentemente confrontadas com o aumento ou diminuição de trabalhadores, pelo que o departamento de recursos humanos necessita de estar alinhado com as necessidades produtivas. Este departamento depende

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

parte do seu tempo de trabalho em funções que advêm dos processos de recrutamento e seleção, como por exemplo, a gestão administrativa dos trabalhadores, admissões nas entidades oficiais, elaboração de contratos de trabalho, entregas de equipamentos de trabalho, quando a função assim o exige, e cessações dos contratos. Neste sentido, na maioria dos casos, as empresas não dispõem de recursos na equipa para colmatarem todas estas funções e necessitam de recorrer à contratação de novos elementos acrescentando um maior custo para a empresa. Assim, na sua generalidade as EUTT fazem uso do serviço de TT, utilizando as ETT como extensões do seu departamento de recursos humanos conseguindo retirar inúmeros benefícios. Deste modo, os seus recursos internos enquanto EUTT não necessitam de despender o seu tempo para funções prestadas pela ETT (Chambel, 2015; Camara *et al.*, 2013).

Em suma, a EUTT recorre ao serviço de TT, pois este permite que esta se liberte das exigências técnicas e administrativas que o processo exige e, possibilita a dedicação à otimização dos recursos necessários para o funcionamento da empresa. A ETT detém a responsabilidade pelo recrutamento, pagamento e outras responsabilidades financeiras, medicina do trabalho, cumprimento das obrigações sociais e a responsabilidade pelos acidentes de trabalho (Oliveira, 2009).

Quarto objetivo: aferir se o TT é utilizado pelas EUTT como um método facilitador de rescisão contratual.

O quarto objetivo visa verificar se as EUTT recorrem ao serviço de TT como método facilitador de rescisão contratual com os trabalhadores, pois a ETT é a entidade responsável pela admissão e cessação dos mesmos. O TT, na maioria dos casos, é um serviço que se configura como sendo uma solução a considerar pelas EUTT quando se deparam com necessidades de produção elevadas e com curtos espaços de tempo para finalizar.

Segundo a perspetiva de Silva *et al.* (2020), um fator importante para as EUTT recorrerem ao serviço de TT prende-se com o facto de este serviço as libertar da preocupação com a rígida legislação laboral pela qual os trabalhadores se encontram abrangidos. Atualmente, as EUTT valorizam a facilidade de dispensar trabalhadores quando os níveis de produção assim o exigem. Deste modo, face à reestruturação produtiva das organizações, existe

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

consequentemente, um maior número de empresas que recorrem a CTT, evitando deste modo qualquer situação que possa vir a surgir no decorrer do contrato.

Quinto objetivo: Verificar se os trabalhadores temporários estão incluídos nas práticas de recursos humanos das EUTT.

De acordo com Chambel e Sobral (2011), os trabalhadores temporários que estão envolvidos nas práticas de recursos humanos das EUTT, apresentam um maior grau de motivação, produtividade e comprometimento, como se fossem trabalhadores permanentes dessas empresas. Estas práticas de recursos humanos podem ser executadas em diversos momentos do ciclo de vida do trabalhador, ou seja, na fase inicial do acolhimento e integração na empresa, na formação inicial e contínua, remuneração e/ou nas condições de trabalho. A formação torna-se um fator essencial para captar a motivação dos trabalhadores temporários, pois assim as EUTT estimulam as competências dos trabalhadores bem como o seu desenvolvimento, aumentando a empregabilidade.

2.1.2 Método de recolha e tratamento dos dados

No presente estudo recorreu-se à técnica de recolha de dados através de inquérito por questionário, o que permitiu adquirir os dados de forma organizada. Neste sentido, utilizou-se a ferramenta do *Google* designada por *Google Forms*, onde os inquiridos obtiveram acesso ao questionário por e-mail, que se encontrava dirigido ao diretor(a) geral, diretor(a) de recursos humanos, técnico(a) de recursos humanos e técnico(a) administrativo.

O questionário encontra-se composto em quatro partes, de modo que exista uma compreensão objetiva e clara sobre o tema a tratar. A primeira parte diz respeito à caracterização da empresa. A segunda parte tem como principal objetivo compreender o grau de importância do impacto do TT nas empresas, quer estas recorram, ou não, a este serviço. A terceira parte encontra-se direcionada para as empresas que recorrem ao serviço de TT, contemplando um grupo de questões que visam a análise do motivo que as leva a recorrer ao serviço. A quarta e última parte é orientada para as empresas que não

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

utilizam o serviço e o motivo que as leva a não recorrer ao mesmo. A amostra recolhida encontra-se composta por 57 empresas previamente validadas.

Na perspetiva de Santos e Henriques (2021), esta técnica de recolha de dados apresenta vantagens e desvantagens. Relativamente aos pontos positivos desta técnica evidencia-se o facto de os questionários apenas necessitarem de resposta escrita, pelo que ultrapassa a questão da inibição do inquirido. Destaca-se a vantagem de o questionário conseguir ser aplicado a uma amostra de grande dimensão e num curto espaço de tempo.

Esta técnica apresenta, por outro lado, algumas desvantagens, salientando-se o facto dos inquiridos não serem motivados a responder, pois não existe qualquer pressão. Numa outra perspetiva, o facto de o questionário ser de carácter voluntário o que potencia a possibilidade de não se obter um número de respostas mínimas necessárias, sendo necessário realizar várias tentativas de resposta (Santos e Henriques, 2021).

2.1.3 População e amostra

Tendo em vista a elaboração do presente estudo considerou-se como população para análise, empresas do setor privado que se situam na região Centro de Portugal. Segundo a Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTS), a região Centro de Portugal é constituída pelos distritos – Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu. A escolha recaiu sobre esta região dado que existem poucos estudos elaborados sobre o presente tema.

A amostra foi alcançada através da consulta do *ranking* de empresas por resultados e vendas de cada distrito, através do site *Empresite* Portugal, cujos dados são fornecidos pela *eInforma*. Tendo em vista o maior número de respostas das EUTT, foi analisada uma base de dados de uma ETT anónima, obtendo o conhecimento de algumas empresas que detêm este serviço. Adicionalmente, para se obter um número mais avultado de respostas, os questionários foram enviados, de forma aleatória, para as empresas dos vários distritos da região Centro de Portugal.

Na análise dos dados, recorreu-se a técnicas de estatística descritiva nomeadamente gráficos.

2.2 Apresentação e discussão dos resultados

2.2.1 Análise descritiva

No presente capítulo serão apresentados os resultados obtidos, referentes ao estudo efetuado bem como a sua posterior análise.

I. Caracterização da amostra

Os dados recolhidos na primeira parte do presente questionário permitiram a caracterização da amostra.

Tendo em consideração a análise do Gráfico 6, verifica-se que o setor de atividade que atingiu uma maior expressão foi o setor da indústria, apresentando cerca de 63% da amostra, o que totaliza 36 empresas.

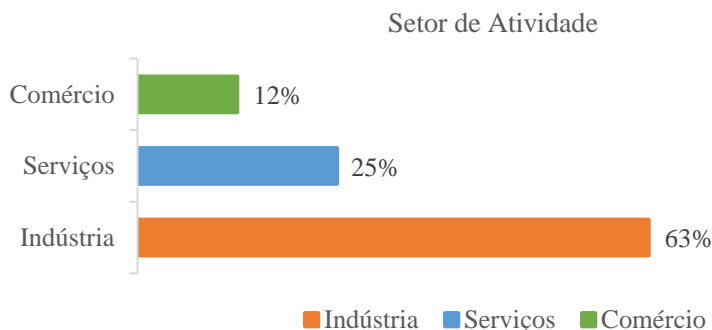


Gráfico 6: Setor de Atividade da Empresa

Fonte: Elaboração Própria

Relativamente aos distritos da Região Centro de Portugal, conforme apresentado no Gráfico 7, constata-se que 39% (22 empresas) da amostra localiza-se em Coimbra, 30% (17 empresas) está sediada em Leiria, a restante amostra encontra-se em Aveiro e Castelo Branco, com 26% (15 empresas) e 5% (3 empresas), respetivamente. Nos distritos de Viseu e Guarda não se registaram respostas de empresas.

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

Distritos da Região Centro de Portugal

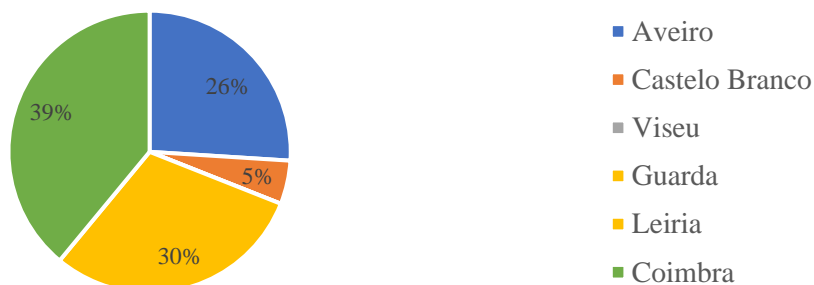


Gráfico 7: Distritos da Região Centro de Portugal

Fonte: Elaboração Própria

Relativamente ao volume de negócios da amostra a 31 de dezembro de 2021, analisando o Gráfico 8, atesta-se que 44% (25 empresas) da amostra detém um volume de negócios entre 700 000€ e inferior a 8 000 000€, 35% (20 empresas) entre 8 000 000€ e inferior a 40 000 000€, 12% (7 empresas) inferior a 700 000€ e 9% (5 empresas) superior a 40 000 000€.

Volume de Negócios a 31 de dezembro de 2021

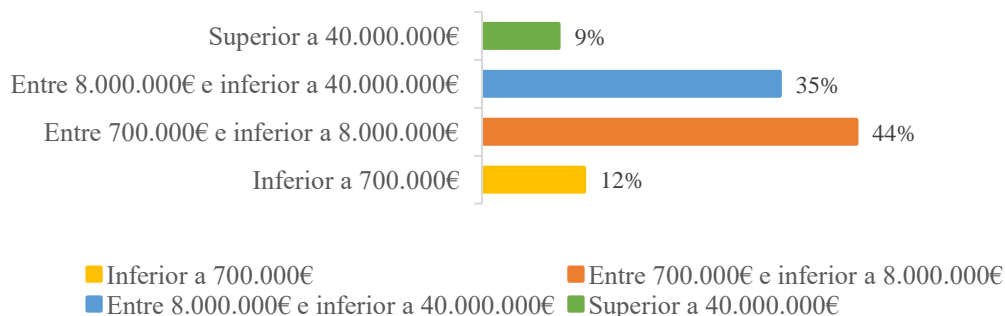


Gráfico 8: Volume de Negócios das Empresas a 31 de dezembro de 2021

Fonte: Elaboração Própria

Quanto ao número de trabalhadores internos que atuam nas empresas da amostra, verifica-se com a análise do Gráfico 9, que a maioria da amostra dispõe entre 10 e 49 trabalhadores, o que corresponde a 40% (23 empresas). De seguida, apresentam-se as

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

empresas que detêm entre 50 e 249 trabalhadores, representando cerca de 35% (20 empresas) da amostra. Por último, e com uma discrepância mínima, observa-se as empresas que dispõem de mais de 250 trabalhadores, com cerca de 14% (8 empresas) e, por outro lado, as empresas que dispõem de até 9 trabalhadores, que representam 11% (6 empresas).

N.º de Trabalhadores Internos da Empresa



Gráfico 9: Número de Trabalhadores Internos da Empresa

Fonte: Elaboração Própria

O Gráfico 10 visa analisar o cargo que os inquiridos ocupam nas empresas. Deste modo, denota-se que a maioria dos inquiridos ocupam o cargo de Técnico(a) de Recursos Humanos. De seguida, encontra-se o cargo de Técnico(a) Administrativo(a), Diretor(a) de Recursos Humanos e por último o cargo de Diretor(a) Geral.

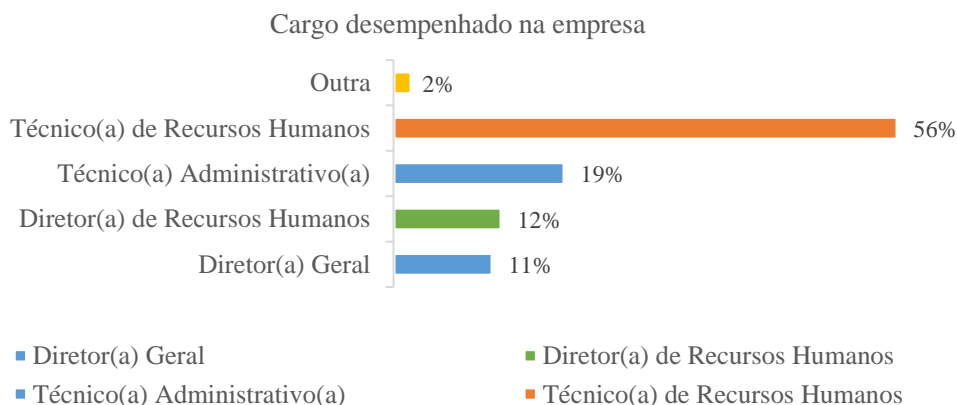


Gráfico 10: Cargo que os inquiridos ocupam na empresa

Fonte: Elaboração Própria

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

Relativamente ao Gráfico 11, solicitou-se aos inquiridos que informassem se a empresa dispõe de um departamento de Recursos Humanos, de modo a analisar se este fator influencia a contratação do serviço de TT. Após verificação das respostas, salienta-se que 75% (43 empresas) dos inquiridos responderam que a empresa detém este departamento e 25% (14 empresas) referiu que a empresa não dispõe de um departamento de Recursos Humanos. Existe uma enorme discrepância entre estes dois pontos, pelo que se pode referir que a amostra é caracterizada por possuir, na sua maioria, um departamento de Recursos Humanos.

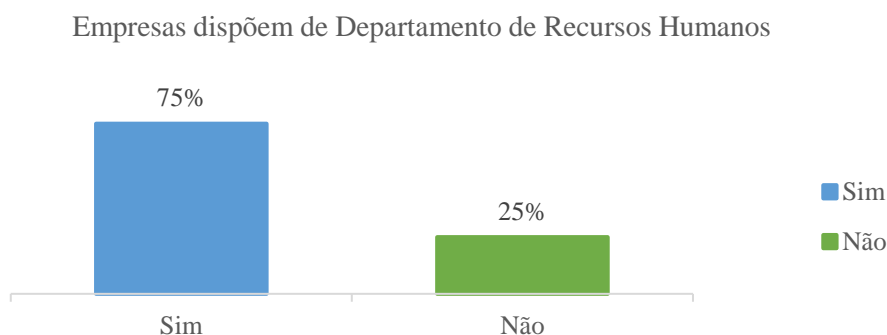


Gráfico 11: Existência de Departamento de Recursos Humanos na Empresa

Fonte: Elaboração Própria

II. Importância do Trabalho Temporário

A segunda parte do presente questionário visa compreender qual o grau de importância da utilização do TT para a amostra, podendo esta recorrer ou não a este serviço. Ou seja, aferir qual o papel do TT na ótica dos inquiridos e as mais valias que este poderá oferecer à empresa.

No que diz respeito à importância da contratação de mão de obra temporária, constata-se que 83% da amostra considera este motivo entre importante e extremamente importante. No entanto, 17% da amostra considera que este tipo de contratação não apresenta carácter importante.

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

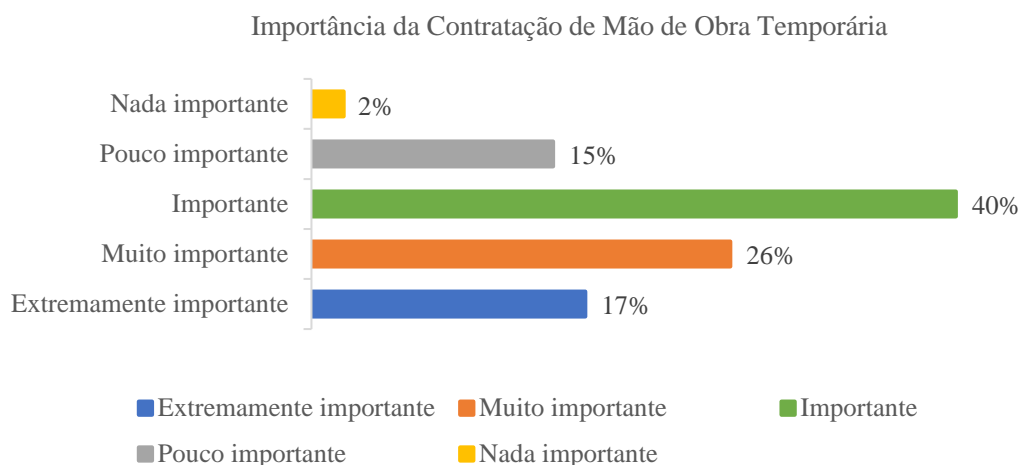


Gráfico 12: Importância da Contratação de Mão de obra Temporária

Fonte: Elaboração Própria

No Gráfico 13 estão evidenciados quais os principais motivos que levam as EUTT a recorrerem ao serviço de TT. É de salientar que o auxílio nos processos de recrutamento e seleção apresenta-se como sendo o fator com maior impacto no momento de recorrer a esta modalidade de trabalho. O facto de as ETT deterem bases de dados abrangentes faz com que consigam colmatar de forma rápida as vagas existentes no mercado, sendo valorizadas pelas EUTT.

O terceiro motivo mais valorizado pelas EUTT prende-se com o cumprimento da legislação laboral, pois as ETT encontram-se dotadas de profissionais qualificados na gestão de pessoas que asseguram a execução de todo o processo burocrático referente ao trabalhador.

Conclui-se que essencialmente que as EUTT recorrem ao serviço de TT para colmatar necessidades pontuais de trabalho que exigem a contratação de trabalhadores em regime temporário e, procuram igualmente que as ETT assegurem o cumprimento legal de todas as questões afetas a estes trabalhadores.

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

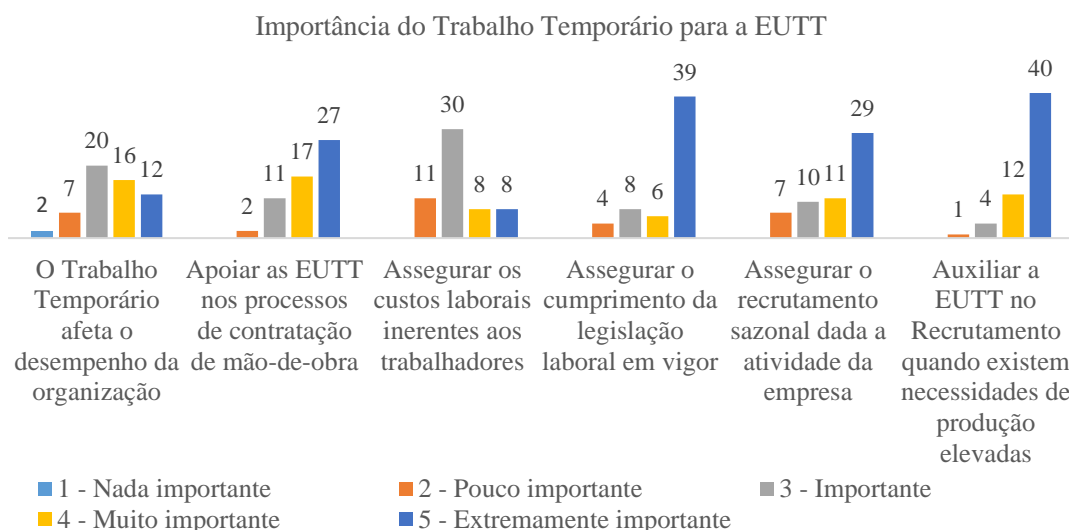


Gráfico 13: Importância do Trabalho Temporário nas EUTT

Fonte: Elaboração Própria

Com a observação do Gráfico 14, conclui-se que 88% da amostra afirma que recorre ao serviço de TT uma vez que o departamento de recursos humanos não apresenta dimensão suficiente para assegurar a totalidade das funções inerentes aos trabalhadores. Sendo os custos laborais uma área administrativa dos recursos humanos, a EUTT transfere esta função para a ETT e utiliza os seus recursos internos para estes se dedicarem à área estratégica.

O segundo benefício que obteve maior número de respostas e que revela extrema importância prende-se com o facto de as ETT assegurarem os processos de recrutamento e seleção que carecem de mão de obra pouco qualificada. Estes trabalhadores como são contratados para funções que não requerem qualquer nível académico e/ou qualificação acabam por apresentar taxas de rotatividade para a empresa.

É de notar que, apesar de o pagamento dos custos laborais dos trabalhadores se apresentar como sendo um motivo relevante, este apresenta um menor peso, comparando com os restantes pontos no gráfico.

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

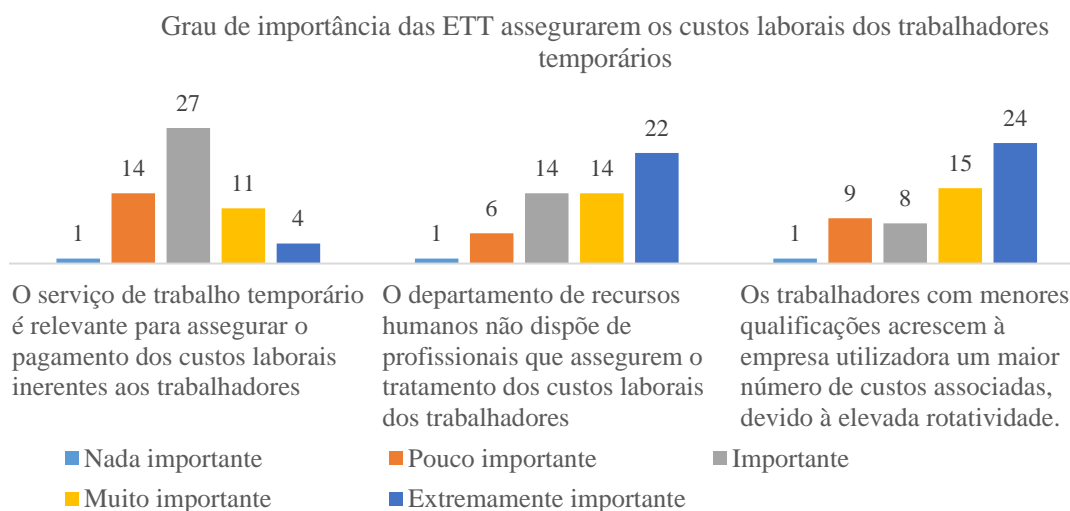


Gráfico 14: Grau de importância das ETT assegurarem os custos laborais dos trabalhadores temporários

Fonte: Elaboração Própria

Relativamente à análise do Gráfico 15 solicitou-se aos inquiridos que aferissem se consideram que os custos laborais dos trabalhadores são um motivo relevante para as EUTT recorrerem ao serviço de TT, através de uma escala de 1 a 5, em que 1 classifica-se como “nada relevante” e 5 “extremamente relevante”. Cerca de 58% da amostra referiu que considera um fator relevante para recorrer ao serviço de TT, no entanto salienta-se que cerca de 42% da amostra considera este motivo pouco relevante.

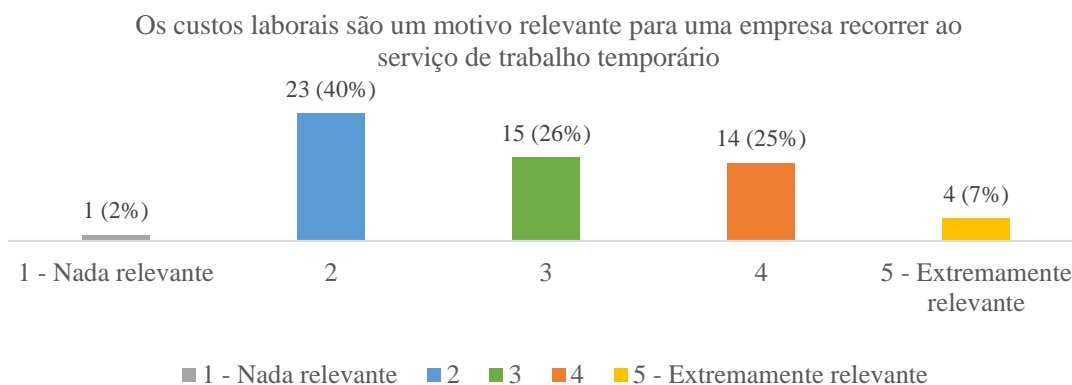


Gráfico 15: Custos Laborais são um motivo relevante para as EUTT recorrerem ao serviço de trabalho temporário

Fonte: Elaboração Própria

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

Com a observação do Gráfico 16 constata-se que as empresas que não possuem um departamento de recursos humanos com profissionais suficientes para assegurarem a totalidade das funções necessárias, recorrem com maior regularidade ao serviço de TT. Destaca-se que 74% da amostra refere que existe uma relação positiva entre a dimensão do departamento de recursos humanos e a utilização do serviço de TT.

Dimensão do departamento de recursos humanos é relevante para a organização recorrer ao serviço de TT

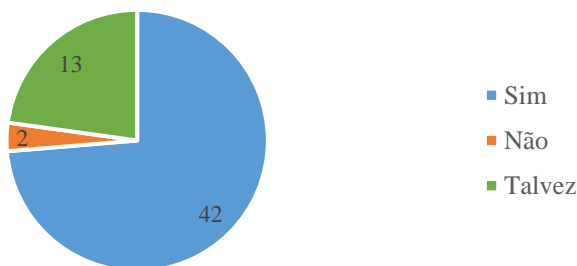


Gráfico 16: Dimensão do departamento de recursos humanos é um motivo relevante para as EUTT recorrerem ao serviço de TT

Fonte: Elaboração Própria

Ao analisar o Gráfico 17, considera-se pertinente avaliar o grau de importância que os inquiridos revelam para recorrerem ao serviço de TT para funções onde se solicita mão de obra pouco qualificada. Denota-se que a totalidade da amostra refere que recorrem ao serviço, porque as ETT detêm uma base de dados abrangente para o tipo de perfil que necessitam. No entanto, constatou-se que 96% da amostra refere que as ETT apresentam maior rapidez no que toca aos processos de contratação.

Relativamente à dimensão do departamento de recursos humanos das EUTT não apresentar uma dimensão suficientemente capaz de assegurar o recrutamento dos perfis que apresentam maior rotatividade, cerca de 89% revela que é um motivo importante para recorrerem ao serviço de TT.

Ao nível dos trabalhadores temporários com menores qualificações gerarem maiores custos laborais para a empresa, verifica-se que 85% da amostra considera entre “importante” e “extremamente importante” o serviço de TT.

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

Quanto à afirmação, “as empresas utilizadoras pretendem apenas recrutar trabalhadores temporários para funções elementares”, 84% da amostra entre “importante” e “extremamente importante”.

Por último, a afirmação que foi considerada pelos inquiridos com menor grau de importância foi o facto de a atividade da empresa caracterizar-se como sendo sazonal, necessitando apenas de trabalhadores com menores qualificações”, pois apenas 67% da amostra refere que considera entre “importante” e “extremamente importante”.

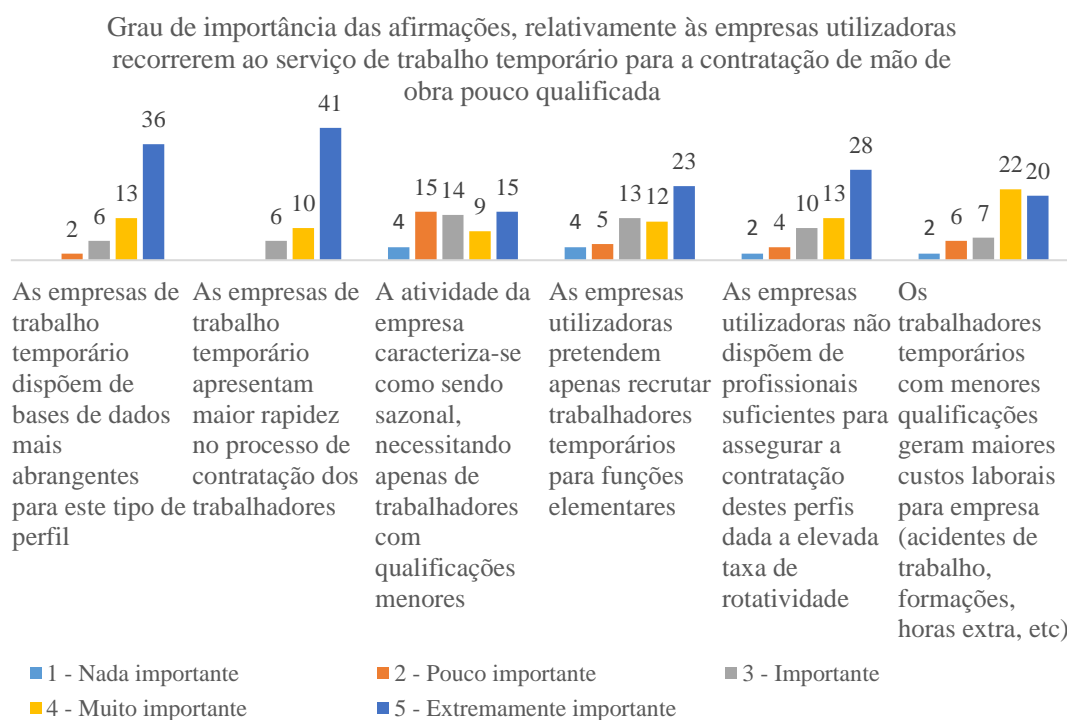


Gráfico 17: EUTT recorrem às ETT para contratação de mão de obra pouco qualificada

Fonte: Elaboração Própria

Com a análise do Gráfico 18, aferiu-se que 63% da amostra recorre ao serviço de TT e 37% não utiliza este serviço na empresa. Salientando-se que se conclui que a amostra, maioritariamente, recorre ao serviço de trabalho temporário

A EUTT recorre ao serviço de trabalho temporário

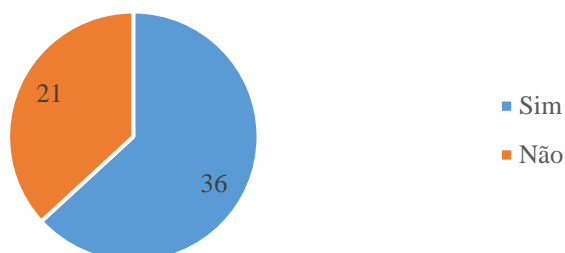


Gráfico 18: A EUTT recorre ao serviço de trabalho temporário

Fonte: Elaboração Própria

III. A empresa recorre ao serviço de Trabalho Temporário

A terceira parte do presente questionário encontra-se composta por nove questões dirigidas às empresas que recorrem ao serviço de TT. Este grupo de questões possuem como finalidade aferir quais os perfis que a EUTT solicita com maior regularidade à ETT. Após a análise dos perfis recrutados com maior frequência à ETT, questiona-se os inquiridos relativamente ao período que a empresa recorre a este serviço, bem como o motivo pelo qual o utiliza. De seguida, verifica-se a quantidade de trabalhadores temporários que a empresa possui e se estes estão contemplados nas avaliações de desempenho e/ou ações de formação facultadas pela empresa.

Como se pode observar no Gráfico 19, verifica-se que 97% da amostra que possui este serviço solicita à ETT o recrutamento de perfis pouco qualificados, ou seja, para “cargos operacionais”. Apenas 3% da amostra afirmou que recorre ao serviço de TT para recrutar perfis “cargos administrativos”. Os restantes cargos não aferiram quaisquer respostas por parte dos inquiridos. Conclui-se que as EUTT não recorrerem a este tipo de serviço para a contratação de perfis qualificados, como o caso do “cargo de técnico superior” e/ou “cargo de chefia”.

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

Perfis frequentemente solicitados pelas EUTT



Gráfico 19: Perfis frequentemente solicitados pelas EUTT

Fonte: Elaboração Própria

No que diz respeito ao intervalo de tempo que a EUTT recorre ao serviço de TT, verifica-se com a análise do Gráfico 20 que 62% da amostra recorre entre 1 a 3 anos a este serviço. Cerca de 28% da amostra recorre há “mais de 3 anos” e apenas 11% da amostra recorre há “menos de 1 ano”. Aferiu-se ainda que a maioria da amostra recorre ao serviço entre 1 a 3 anos.

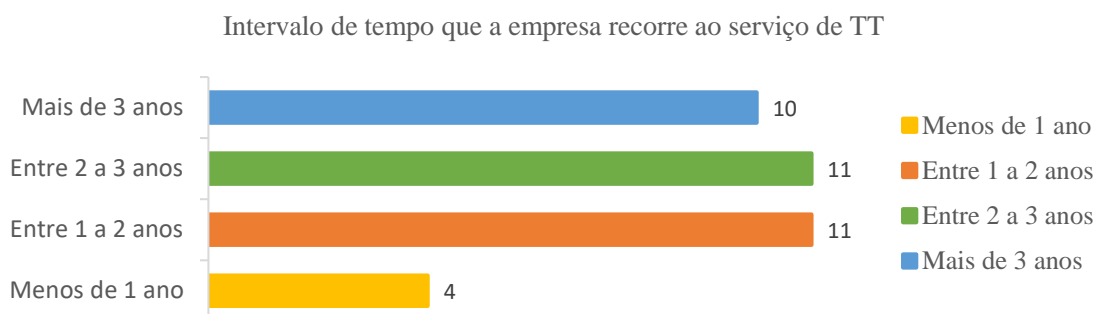


Gráfico 20: Intervalo de tempo que a empresa recorre ao serviço de trabalho temporário

Fonte: Elaboração Própria

Observando o Gráfico 20, verifica-se que a maioria da amostra, cerca de 56%, afirma que dispõe entre 10 e 49 trabalhadores temporários na empresa, pois foi a resposta que obteve maior expressão. Apurou-se, neste seguimento, que 36% da amostra refere que detém até 9 trabalhadores temporários. De ressaltar ainda que 8% da amostra refere que a empresa possui “entre 50 a 249 trabalhadores”.

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

N.º de trabalhadores temporários na EUTT



Gráfico 21: N.º de trabalhadores temporários na EUTT

Fonte: Elaboração Própria

No que diz respeito à análise da dimensão do departamento de recursos humanos da EUTT interferir nos processos de recrutamento de mão de obra temporária, apurou-se que 64% da amostra afirma que estes dois motivos estão relacionados e interferem na decisão da empresa recorrer ao serviço de TT. No entanto, com menos expressão destaca-se que 33% da amostra afirma que estes dois motivos não afetam a empresa a recorrer a esta modalidade de trabalho.

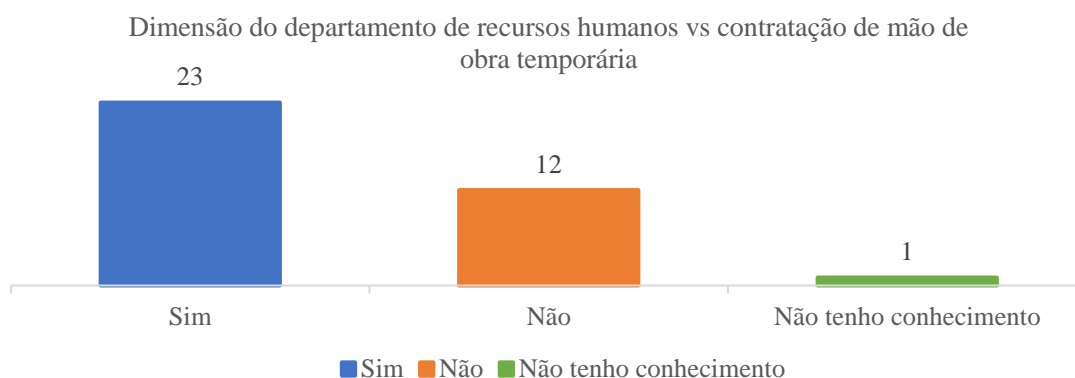


Gráfico 22: Dimensão do departamento de recursos humanos vs contratação de mão de obra temporária

Fonte: Elaboração Própria

Tendo em consideração o Gráfico 23, verifica-se que 78% da amostra considera que existe uma relação positiva entre a empresa recorrer ao serviço de TT e a facilidade que este serviço transmite relativamente à rescisão contratual. Conclui-se que apenas 22% da amostra afirma que não é o motivo pelo qual recorrem ao serviço.

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

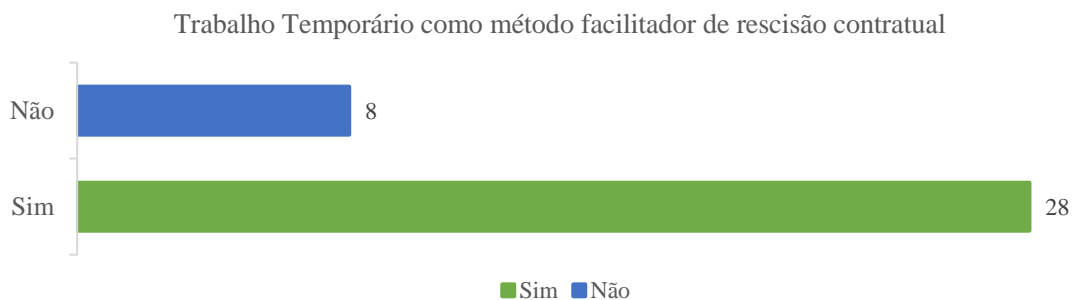


Gráfico 23: Trabalho Temporário como método facilitador de rescisão contratual

Fonte: Elaboração Própria

Analisando o Gráfico 24, relativo aos trabalhadores temporários possuírem acesso às mesmas formações que os trabalhadores internos da EUTT, cerca de 69% da amostra refere que os dois tipos de trabalhadores têm acesso às mesmas formações e que não existe distinção entre os mesmos. No entanto, salienta-se que 31% da amostra procede a essa distinção entre trabalhadores e não permite o acesso a formação aos trabalhadores em regime temporário.

Formações internas vs trabalhadores temporários

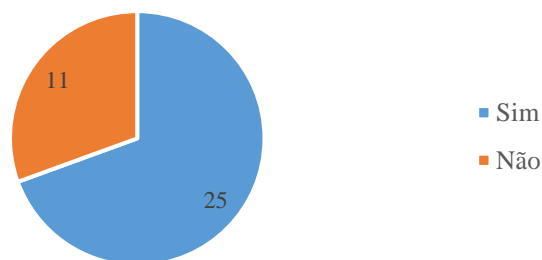


Gráfico 24: Formações internas vs trabalhadores temporários

Fonte: Elaboração Própria

No Gráfico 25 apurou-se quais as empresas da amostra que detêm um sistema de avaliação de desempenho. Aferiu-se que cerca de 69% da amostra afirma que possui um sistema para avaliar os seus trabalhadores e, 31% da amostra refere que não detêm um sistema de avaliação de desempenho.

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

Sistema de avaliação de desempenho nas EUTT

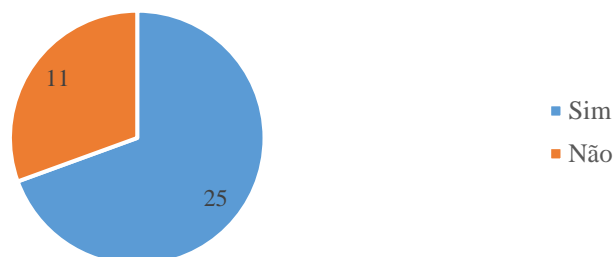


Gráfico 25: A empresa utilizadora vs sistema de avaliação de desempenho

Fonte: Elaboração Própria

Após a verificação das empresas que possuem um sistema de avaliação de desempenho, importa aferir se os trabalhadores temporários também estão incluídos nestas avaliações. Analisando o Gráfico 26, constatou-se que 53% da amostra não inclui trabalhadores que estejam em regime temporário

Após questionados sobre possuírem um sistema de avaliação de desempenho na empresa, no Gráfico 25, importa aferir se os trabalhadores temporários se encontram incluídos nestas avaliações, assim, procedeu-se à análise do Gráfico 26. Deste modo, apurou-se que cerca de 53% da amostra não inclui os trabalhadores temporários nas avaliações de desempenho. Importa ressaltar que 31% da amostra não dispõe de um sistema de avaliação, como referido no gráfico anterior.

Sistema de avaliação de desempenho e os trabalhadores temporários

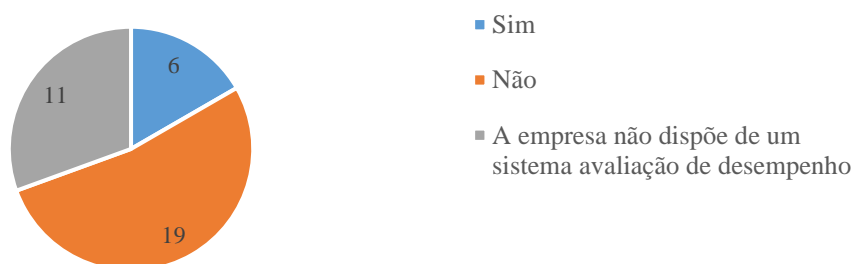


Gráfico 26: Sistema de avaliação de desempenho e os trabalhadores temporários

Fonte: Elaboração Própria

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

IV. A empresa não recorre ao serviço de trabalho temporário

A quarta parte do presente questionário visa averiguar quais os motivos que levam as empresas a não recorrerem ao serviço de TT e se estas pretendem no futuro recorrer ao serviço. Esta parte encontra-se constituída por duas questões e dirige-se apenas aos inquiridos que na questão 13 responderam que a empresa não recorre ao serviço de TT.

Analisando o Gráfico 27, quando questionados se no futuro os inquiridos ponderam utilizar este tipo de serviço, as opiniões dividem-se, pois 48% da amostra refere que não considera recorrer ao serviço e os restantes 48% referem que talvez venham a utilizar o serviço. Apenas 5% da amostra afirmou que pretende recorrer no futuro ao serviço.

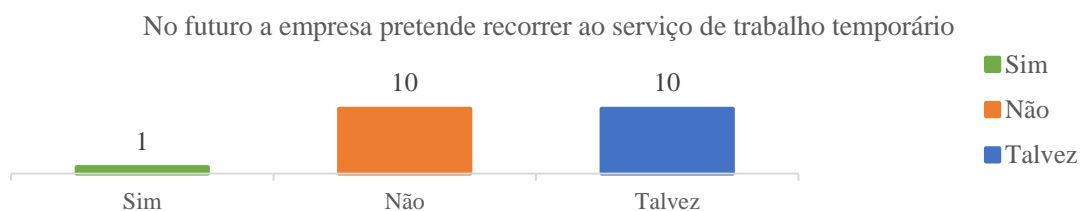


Gráfico 27: No futuro a empresa pretende recorrer ao serviço de trabalho temporário

Fonte: Elaboração Própria

No que diz respeito aos motivos que levam os inquiridos a não recorrerem a este serviço, verificou-se que existem dois motivos a destacar, sendo estes, a dimensão da empresa não justificar a utilização do serviço e o departamento de recursos humanos assegurar todos os processos de recrutamento e seleção. O Gráfico 28 evidencia estes dois motivos, bem como o grau de importância dado pela amostra.

Cerca de 85% da amostra refere que não recorre ao serviço porque a empresa não apresenta uma dimensão considerável que justifique recorrer a esta modalidade de trabalho.

Por último, o facto de o departamento de recursos humanos dispor de profissionais suficientes capaz de assegurar os processos inerentes ao recrutamento e seleção leva a que 61% da amostra considere que é um motivo importante para não ser necessário recorrer ao serviço enunciado.

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

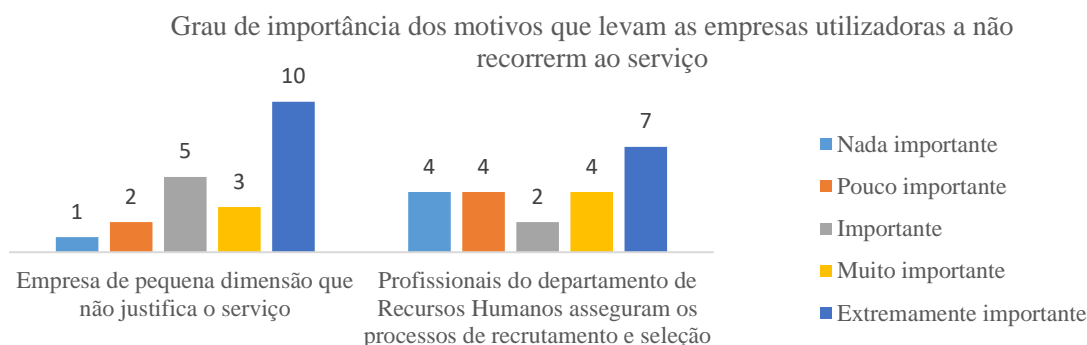


Gráfico 28: Grau de importância dos motivos que levam as empresas utilizadoras a não recorrerem ao serviço

Fonte: Elaboração Própria

2.2.2 Discussão dos resultados

Este tópico inicia-se com o estudo dos resultados obtidos após a análise descritiva, bem como a averiguação dos objetivos de investigação, de modo a verificar se estes foram alcançados.

Primeiro objetivo: verificar se os custos laborais são um fator importante para as EUTT recorrerem ao serviço de TT.

O primeiro objetivo da presente dissertação prende-se com a análise do grau de importância dado pelas EUTT relativamente ao fator das ETT assegurarem os custos laborais dos trabalhadores.

As EUTT quando recorrem ao serviço de TT, maioritariamente, apresentam diversos motivos associados, como por exemplo a redução de custos relacionada com os processos de *downsizing* dos trabalhadores, a necessidade constante de responder de forma imediata ao mercado de trabalho externo e a exigência nos processos de recrutamento e seleção (Coonel & Burgess, 2002). Posto isto, o presente estudo procedeu à análise de diversos motivos que conduzem as EUTT a recorrerem ao serviço, tendo como finalidade a compreensão de quais os fatores que estas consideram que detêm maior relevância.

Este objetivo em particular, apresenta como finalidade aferir se os custos laborais são um motivo importante para as EUTT recorrerem ao serviço ou se comparativamente com

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

outros fatores, este não apresenta um grau elevado de importância. Apurou-se que 58% da amostra considera que este fator, avaliado de forma independente, se apresenta como sendo um motivo importante para as EUTT recorrerem ao serviço de TT.

No entanto, quando se procede à comparação deste motivo com os restantes mencionados no Gráfico 14, a amostra refere que existem outros fatores associados, pelos quais os inquiridos consideram relevante a ETT assegurar estes custos. Ou seja, quando questionados pelo grau de importância das ETT assegurarem os custos laborais, 88% da amostra assumiu que, uma vez que as EUTT não dispõem de profissionais suficientes no seu departamento de recursos humanos para executarem esta tarefa, esta torna-se fundamental para recorrer ao serviço. Por outro lado, 82% da amostra refere que considera que a elevada taxa de rotatividade dos trabalhadores na EUTT, dificulta o controlo dos custos e considera importante a ETT assumir os custos laborais.

Existem dois tipos de custos que se encontram associados aos trabalhadores: os custos fixos e os custos variáveis. Os custos que se denominam fixos, mensalmente, não variam o seu valor e estão associados aos trabalhadores internos. Os custos variáveis, mensalmente, podem sofrer oscilações consoante os níveis de procura, encontrando-se associados aos trabalhadores temporários. Deste modo, a EUTT racionaliza assim as situações de picos de trabalho, bem como, as atividades de carácter sazonal (Oliveira, 2009; Sobral *et al.*, 2020).

Segundo Grilo (2015), a vantagem que este considera mais relevante prende-se com o facto de as empresas não deterem custos com os trabalhadores em época de baixa procura, pois apenas inicia o processo de contratação aquando do aumento da procura.

Em suma, os resultados obtidos no presente estudo sugerem que os custos laborais são um motivo relevante para as EUTT recorrerem ao serviço de TT, corroborando com o estudo elaborado por Rodrigues *et al.* (2021).

Segundo objetivo: analisar se as EUTT recorrem ao serviço de TT para a contratação de mão de obra pouco qualificada.

Tendo em linha de conta a análise do grau de importância que existe entre a utilização do serviço de TT e a contratação de mão de obra pouco qualificada, verifica-se que a

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

totalidade da amostra revela que no recrutamento deste tipo de perfil, as ETT apresentam maior rapidez no decorrer do processo de recrutamento e seleção e, dispõem também de bases de dados abrangentes para este tipo de perfil.

Neste seguimento, tendo em consideração que o setor industrial predomina na amostra recolhida, torna-se essencial proceder-se à comparação com os perfis solicitados com maior frequência à ETT. Os perfis industriais, em termos gerais, estão associados a atividades caracterizadas como desinteressantes, pouco criativas e, em muitos casos, desatualizadas. Assim, perante esta caracterização torna-se difícil o recrutamento para estas funções e a retenção dos trabalhadores, o que leva à escassez de candidatos e à dificuldade no recrutamento (Ebbbers, 2020).

Assim, os trabalhadores que detêm um vínculo precário durante um longo período, acabam por permanecer estagnados, não beneficiando de condições mais atrativas, pois estão associados a um vínculo temporário. Admite ainda que os trabalhadores com baixas qualificações sejam os mais recrutados pelas ETT, de modo que a EUTT consiga reduzir os custos de operação (Zabelo & Saraiva, 2010)

Atentando ao exposto, os resultados sugerem que a EUTT solicitam com maior regularidade o recrutamento de perfis operacionais, não exigindo que os candidatos apresentem habilitações académicas qualificadas, corroborando com o estudo elaborado por Zabelo & Saraiva (2010).

Conclui-se ainda que antes do mundo atravessar uma crise pandémica, o setor industrial encontrava-se marcado pela dificuldade no recrutamento de trabalhadores e, após a crise, assistiu-se para além de um aumento considerável na sua procura, também a dificuldade na sua retenção. Assim, as taxas de rotatividade começam a aumentar nas empresas (Ebbbers, 2020).

Terceiro objetivo: analisar se a dimensão do departamento de recursos humanos das EUTT apresenta-se como um fator importante para estas recorrerem ao serviço de TT.

Tendo em consideração o terceiro objetivo, procedeu-se à elaboração de algumas questões tendo em vista aferir se a dimensão do departamento de recursos humanos influencia a EUTT a recorrer ao serviço, uma vez que podem não possuir um número

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

suficiente de profissionais para a execução de todas as tarefas que a contratação de trabalhadores assim o exige.

Ao analisar os resultados obtidos, aferiu-se que na opinião dos inquiridos, a dimensão do departamento de recursos humanos revela-se um motivo relevante para a empresa recorrer ao serviço de TT. As empresas que utilizam o serviço referem que o facto de não deterem profissionais suficientes no departamento influencia a utilização do serviço para as auxiliarem nos processos de recrutamento e seleção com maior brevidade. Por outro lado, as empresas que não contemplam o serviço referem que na sua estrutura interna o departamento de recursos humanos dispõe de profissionais suficientes para assegurar todos os processos, não havendo necessidade de recorrer a um serviço externo.

Segundo Chambel (2015), a EUTT necessita de dispor na sua estrutura interna, profissionais suficientes para assegurarem as funções inerentes aos trabalhadores. No entanto, esta situação nem sempre se verifica e, por este motivo, recorrem ao serviço de TT não apenas para a ETT assumir o recrutamento e seleção, mas também para assumirem outras práticas de recursos humanos, acabando por se tornarem uma extensão do departamento de recursos humanos.

Neste sentido, Kramar (2014) refere que as políticas e práticas da gestão de recursos humanos na empresa impactam positivamente a perceção dos trabalhadores, pois estes sentem que as suas necessidades são tidas em consideração e sentem-se valorizados. No entanto, o desafio permanece em conseguir compreender a perceção dos trabalhadores face ao trabalho, tornando-se necessário a adoção de medidas, como por exemplo inquéritos sobre clima organizacional, bem-estar e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Conclui-se que os gestores de recursos humanos nas EUTT detêm uma área estratégica vincada e que necessita de estar em constante desenvolvimento, fazendo com que a empresa entregue à ETT as funções administrativas.

Os dados do presente estudo sugerem que existe corroboração com o estudo elaborado por Chambel (2015), pois 74% da amostra refere que a dimensão do departamento afeta o desempenho da empresa e da gestão dos seus trabalhadores.

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

Quarto objetivo: aferir se o trabalho temporário é utilizado pelas EUTT como um método facilitador de rescisão contratual.

Os gestores de recursos humanos desempenham um papel fulcral no desempenho de pessoas e na criação de valor para a empresa. Assim, os gestores gerem os trabalhadores, analisando os seus níveis de produção, a criatividade de cada um de forma individual, de modo a conseguirem gerir as expectativas de ambas as partes – trabalhador e empresa. No entanto, para além da gestão de expectativas, o gestor necessita de analisar os custos que a empresa detém com os trabalhadores, sem nunca esquecer que o investimento em capital humano a longo prazo, traz para a empresa maior credibilidade e aumento no valor das ações, incentivando os investidores a valorizarem a empresa (Rego *et al.*, 2015; Vithana *et al.*, 2021).

O presente objetivo possui como finalidade verificar se existe a necessidade de recorrer ao serviço de TT pelo facto deste se apresentar como sendo um método facilitador de rescisão contratual quando existem alterações pautadas pelo mercado de trabalho. Cerca de 93% da totalidade da amostra - empresas que dispõem do serviço e empresas que não dispõem do serviço - quando questionada relativamente à importância do TT na empresa referiram que o facto de a ETT assegurar o cumprimento da legislação laboral torna-se um fator de extrema importância.

Por outro lado, analisando detalhadamente a opinião das empresas que recorrem ao serviço de TT, de um universo de 36 empresas, 28 destas referiram que consideram que recorrem ao serviço de TT como método de rescisão contratual quando assim o necessitam.

Em suma, os dados obtidos no presente estudo apontam que as EUTT recorrem ao serviço de TT como método facilitador de rescisão contratual, corroborando assim com Silva *et al.* (2020).

Quinto objetivo: Verificar se os trabalhadores temporários estão incluídos nas práticas de recursos humanos das EUTT.

Tendo em linha de conta aferir se as EUTT incluem os trabalhadores temporários nas suas práticas de recursos humanos internas, questionou-se se as mesmas dispõem de um

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

sistema de avaliação de desempenho e se incluem todos os trabalhadores nas formações internas. Analisando os dados obtidos, aferiu-se que mais de metade da amostra inclui todos os seus trabalhadores nas formações internas, independentemente do tipo de vínculo a que estão associados.

Quanto ao sistema de avaliação de desempenho a maioria da amostra não contempla os trabalhadores temporários na avaliação, acabando por haver distinção entre trabalhadores, dependendo do tipo de vínculo que mantêm com a empresa.

Deste modo, pode-se constatar que os dados sugerem que os trabalhadores temporários estão incluídos nas práticas de recursos humanos, nomeadamente, nas formações internas, uma vez que os trabalhadores necessitam de formação para desenvolverem o seu trabalho corretamente. No entanto, no que toca à avaliação de desempenho, os dados apontam que as EUTT não contemplam estes trabalhadores no sistema, uma vez que os seus vínculos são temporários.

Na perspetiva de Burgess e Connell (2006), os trabalhadores temporários não dispõem das mesmas oportunidades e regalias que os trabalhadores internos, uma vez que não se encontram incluídos em todas as práticas de recursos humanos da EUTT. No sentido de aferir esta situação e, após analisar as respostas dos inquiridos, os resultados sugerem que, na maioria, os trabalhadores temporários possuem acesso às mesmas formações que os restantes trabalhadores internos, não corroborando com o estudo dos autores.

CONCLUSÃO

A elaboração da presente dissertação possibilitou o estudo do impacto do trabalho temporário nas empresas do setor privado da região Centro de Portugal, focando-se nas empresas que recorrem a este serviço. No que respeita aos objetivos propostos neste estudo, todos eles foram alcançados.

Tendo em consideração a revisão da literatura anteriormente realizada, denota-se que existe uma crescente procura pelo serviço de trabalho temporário, pois as empresas deparam-se com necessidades pontuais de procura impostas pelo mercado de trabalho e necessitam de recorrer a este serviço para colmatar as vagas existentes.

O trabalho de investigação presente neste estudo realizou-se tendo em linha de conta a opinião dos inquiridos que constituíram a amostra analisada, evidenciando-se os fatores que levam as empresas a recorrerem a este serviço. Este estudo de caso fez uso do inquérito por questionário para o seu desenvolvimento o que possibilitou a retirada de conclusões.

Dos resultados obtidos após o estudo de investigação, sugerem que as empresas de trabalho temporário detêm um papel fundamental nas empresas utilizadoras, uma vez que o mercado de trabalho permanece em constante evolução. Assim, em primeiro lugar, destaca-se que os custos laborais são um motivo relevante para as empresas recorrerem ao serviço, pois os custos variáveis moldam-se às necessidades do momento e não permanecem estagnados ao longo do tempo. As empresas utilizadoras do serviço dispõem de trabalhadores internos que asseguram a produção diária, no entanto, quando o nível de procura aumenta, a empresa recorre ao serviço para colmatar a necessidade pontual. Neste seguimento, salienta-se a importância de um departamento de recursos humanos numa empresa, pois a sua dimensão interfere na gestão do capital humano e nas suas necessidades permanentes. Deste modo, as empresas de trabalho temporário dispõem de profissionais habilitados na gestão de pessoas, capaz de assegurar os processos internos das empresas utilizadoras de trabalho temporário.

Relativamente às práticas de recursos humanos aferiu-se que este tema requiere algum desenvolvimento, pois as empresas utilizadoras do serviço apesar de fornecerem

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

formação aos seus trabalhadores internos e temporários, ainda não incluem nas outras práticas que a empresa desenvolve, como o caso da avaliação de desempenho. Geralmente, as avaliações de desempenho são realizadas anualmente e são compostas por objetivos que o colaborador e/ou a equipa necessitam de alcançar. Os trabalhadores temporários na sua maioria não estão contemplados nesta avaliação o que pode trazer alguma desmotivação no local de trabalho.

Relativamente às limitações que este estudo enfrentou, a principal está relacionada com os estudos efetuados nesta área serem reduzidos, pois dificultou a assimilação do conteúdo analisado com os estudos desenvolvidos. A adesão dos inquiridos a responderem ao inquérito foi um processo lento e moroso que condicionou a fase da interpretação dos resultados obtidos pelo facto da limitação de tempo. Após várias tentativas de contacto foram alcançados 57 inquiridos, no entanto para o presente estudo considera-se uma baixa adesão, pois não possibilitou uma análise dos resultados com maior aprofundamento.

Tendo em vista investigações futuras, considera-se pertinente analisar a opinião do trabalho temporário na ótica dos trabalhadores, de modo que exista uma perceção tanto das empresas como dos trabalhadores. Considera-se relevante a aplicação deste estudo nas diversas regiões do país, tendo como finalidade a comparação dos resultados obtidos e da verificação de uniformidade territorial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2018). The race between machine and man: implications of technology for growth, factor shares and employment. *American Economic Review*, 108(6), 1488-1542. doi:10.1257/aer.20160696
- Alexandre, F., Bação, P., Carreira, C., J., C., Loureiro, G., Martins, A., & Portela, M. (2017). *Investimento empresarial e o crescimento da economia portuguesa*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Alves, N. A., Cantante, F., Baptista, I., & Carmo, R. M. (2011). *Jovens em Transições Precárias. Trabalho, Quotidiano e Futuro* (1º ed.). Lisboa: Mundos Sociais.
- APESPE RH - Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos. (2022). Trabalho Temporário: vantagens para as Empresas. Obtido em 9 de dezembro de 2022, de <https://www.apesperh.pt/empresas/trabalho-temporario-vantagens-para-as-empresas/>
- APESPE RH - Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos. (2023). *Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal*. Obtido em 12 de maio de 2023, de <file:///C:/Users/micae/Downloads/ISCTEIULBarometroMarco2023.pdf>
- APESPE RH - Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos. (2023). *Barómetro do Trabalho Temporário em Portugal*. Obtido em 5 de abril de 2023, de <https://www.apesperh.pt/noticias/barometro-do-tt-em-portugal-dados-de-fevereiro-2023/>
- Araújo, M., & Morais, K. (2017). Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 20(1), pp. 1-13. doi:10.11606/issn.1981-0490.v20i1p1-13
- Araujo, P., Castro, J., & Jordão, F. (2016). Consequências das relações laborais atípicas e do desemprego em graduados do ensino superior: Uma revisão integrativa da literatura. Em F. Lobo, *Psicologia do Trabalho e das Organizações: Contributos* (pp. 35-36). Braga. doi:10.17990/Axi/2016_9789726972556_035
- Arnold, D., & Bongiovi, J. (2013). Precarious, informalizing, and flexible work: transforming concepts and understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 289-308. doi:10.1177/0002764212466239
- Bação, P., Carreira, C., Cerejeira, J., Loureiro, G., Martins, A., & Portela, M. (2017). *Investimento Empresarial e o Crescimento da Economia Portuguesa*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

- Bantim, N., Silva, M., & Costa, M. (2020). Precarização do trabalho no setor de eventos: um estudo inicial sobre os impactos para os trabalhadores e empresas. *Revista De Turismo Contemporâneo*, 9(1), 1 – 23. doi:10.21680/2357-8211.2021v9n1ID21645
- Burgess, J., & Connell, J. (2006). Temporary work and human resources management: Issues, challenges and responses. *Personnel Review*, 129-140 35(2). doi:10.1108/00483480610645786
- Camara, P., Guerra, P., & Rodrigues, J. (2013). *Humanator XXI Recursos Humanos e Sucesso Empresarial* (6ª ed.). Alfragide: Dom Quixote.
- Cappelli, P., & Keller, J. (2013). Classifying Work in the New Economy. *Academy of Management Review*, 575-596. doi:doi.org/10.5465/amr.2011.0302
- Cardoso, A. (2020). *A Precariedade Laboral e as Novas Formas de Trabalho: Impacto no Indivíduo e nas Organizações*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório da Universidade do Minho. Obtido de <https://hdl.handle.net/1822/69978>
- Carmo, R. M., Tavares, I., & Cândido, A. F. (2022). *Que futuro para a igualdade? Pensar a sociedade e o pós-pandemia*. Observatório da Emigração, CIES-IUL, ISCTE-IUL. doi:10.15847/CIESOD2020futuroigualdade
- Centeno, M.; Fernandes, P.; Abrantes, P.; Pereira, J.; Pedrosa, C.; Paixão, M.; & Costa, M. (2001). *Formas de Trabalho: Trabalho Temporário e Subcontratação*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Cerdeira, L., & Cabrito, B. (2018). Democratização e acessibilidade no ensino superior em Portugal: mudanças recentes. *Acta Scientiarum*, 40(1). doi:10.4025/actascieduc.v40i1.40632
- Chambel, M. J. (2015). Gestão de Recursos Humanos nos Trabalhadores Temporários de Agência. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 31(2), 269–278. doi:10.1590/0102-37722015020919269278
- Chambel, M. J., & Sobral, F. (2011). Training is an investment with return in temporary workers. *Career Development International*, 16(2), 161-177. doi:10.1108/13620431111115613
- Código do Trabalho* (7ª ed.). (2023). Livraria Almedina.
- Connell, J., & Burgess, J. (2002). In search of flexibility: Implications for temporary. *Australian Bulletin of Labour*, 28(4), 272–283.
- Ebbers, S. (2020). *Manufacturing recruitment: challenges and opportunities*. Obtido em 7 de maio de 2023, de Randstad: <https://www.randstad.com/workforce->

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

insights/talent-management/manufacturing-recruitment-challenges-
opportunities/

- Eurofound. (2013). Quality of life in Europe: Subjective well-being. *Publications Office of the European Union*. doi:10.2806/37878
- Fernandes, T. (2021). O impacto da COVID-19 nas relações de trabalho em Portugal. *Noticias CIELO Laboral*, 3, 1-6. Obtido de <http://hdl.handle.net/11328/3666>
- Ferreira, I., & Santos, M. (2013). Análise da utilização de trabalho temporário em empresas portuguesas: riscos e alternativas. Exportar publicação no formato APA. *International Journal on Working Conditions*(5), 18-38. Obtido de <https://hdl.handle.net/10216/67070>
- Fortin, M. F. (2000). *O Processo de Investigação: Da Concepção à Realização*. Lisboa: Lusodidacta.
- Fudge, J., & McCann, D. (2015). Unacceptable Forms of Work: A global and comparative study. *International Labour Organization*. Retrieved January 8, 2023, from <https://dro.dur.ac.uk/14737/2/14737.pdf?DDD19+llqp36+d700tmt>
- Gallie, D. (2013). Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration. *European Social Survey*. Retrieved January 23, 2023, from https://www.europeansocialsurvey.org/docs/findings/ESS2-ESS5_toplines_issue-3_economic_crisis.pdf
- Gallie, D. (2017). The Quality of Work in a Changing Labour Market. *Social Policy & Administration*, 51 (2), 226-243. doi:doi.org/10.1111/spol.12285
- Giunchi, M., Chambel, M. J., & Ghislieri, C. (2015). Contract moderation effects on temporary agency workers' affective organizational commitment and perceptions of support. *Personnel Review*, 44(1), pp. 22-38. doi:10.1108/PR-03-2014-0061
- Grilo, Í. (2015). *O perfil profissional do trabalhador*. [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Ciências Empresariais]. Repositório Comum do Instituto Politécnico de Setúbal. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.26/10692>
- IEFP. (2022). *Registo nacional de empresas de trabalho temporário*. Obtido de <https://www.iefp.pt/empresas-trabalho-temporario>
- IIRH. (2022). *Trabalho Temporário com mais 4.500 colocações no 1.º trimestre de 2022*. Obtido de <https://rhmagazine.pt/trabalho-temporario-com-mais-4-500-colocacoes-no-1-o-trimestre-de-2022/>
- IIRH-Instituto de Informação em Recursos Humanos. (2023). *Trabalho Temporário com mais 4.500 colocações no 1.º trimestre de 2022*. Obtido em 5 de novembro de 2022, de <https://rhmagazine.pt/trabalho-temporario-com-mais-4-500-colocacoes-no-1-o-trimestre-de-2022/>

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 341-365. doi:10.1146/annurev.soc.26.1.341
- Kramar, R. (2013). Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069-1089. doi:10.1080/09585192.2013.816863
- Leal, S. (2017). *As práticas de gestão de recursos humanos nas empresas de trabalho temporário: um estudo de caso*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório Científico da Universidade do Minho. Obtido de <https://hdl.handle.net/1822/46524>
- Lewchuk, W. A., Clarke, M., & Wolff, A. (2011). *Working without commitments: The Health Effects of Precarious Employment*. Montreal: McGill-Queen's University Press.
- OCDE. (2017). *Relatórios Económicos da OCDE - Portugal*. Obtido de <https://www.oecd.org/economy/surveys/Portugal-2017-OECD-economic-survey-overview-portuguese.pdf>
- Oliveira, E. (2009). *Empenhamento organizacional nos trabalhadores temporários*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório da Universidade do Minho. Obtido de <https://hdl.handle.net/1822/9862>
- Pfeffer, J. (1994). Competitive Advantage through People. *Management Review*, 36, 9-28. doi:10.2307/41165742
- Pordata. (2021). Trabalhadores com contrato de trabalho temporário em % do total de empregados: total e por sexo. Obtido de <https://www.pordata.pt/Europa/Trabalhadores+com+contrato+de+trabalho+tempor%C3%A1rio+em+percentagem+do+total+de+empregados+total+e+por+sexo2402>
- Pordata. (2022). *Taxa de desemprego: total e por grupo etário (%)*. Obtido de Pordata - Estatísticas sobre Portugal e Europa: [https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+grupo+et%C3%A1rio+\(percentagem\)-553](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+grupo+et%C3%A1rio+(percentagem)-553)
- Rego, A., Marques, C. A., Cabral-Cardoso, C., Gomes, J. F., Cunha, M. P., & Cunha, R. C. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (3ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Rodrigues, M., Oliveira, C., & Silva, R. (2021). The Flexibility of Temporary Employment in Europe. *Journal of Information and Organizational Sciences*, 45(1), 309-327. doi:10.31341/jios.45.1.14

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

- Santos, J., & Henriques, S. (2021). *Inquérito por questionário: contributos de conceção e utilização em contextos educativos*. Editora Universidade Aberta, Creative Commons Licence. doi:10.34627/3s9s-k971
- Santos, P. (2016). *Estratégias de sobrevivência e de empregabilidade: desempregados a partir dos 35 anos de idade*. [Dissertação de Mestrado, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do ISCTE. Obtido de <http://hdl.handle.net/10071/12841>
- Silva, P. A., Carmo, R. M., Cantante, F., Cruz, C., Estevão, P., & Manso, L. &. (2020). Trabalho e Desigualdades no Grande Confinamento. *Colabor - Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social*(2). Obtido de https://www.ces.uc.pt/ficheiros2/files/1587201391664_Estudos_CoLABOR_2.pdf
- Sobral, F., Ng, E. S., Castanheira, F., Chambel, M. J., & Koene, B. (2020). Dealing with temporariness: Generational effects on temporary agency workers' employment relationships. *Personnel Review*, 49(2), 406-424. doi:doi.org/10.1108/PR-02-2018-0071
- Soeiro, J. (2013). Nada será como dantes? Uma semiose do trabalho temporário. *Atas do Colóquio Internacional Direito(s) e Desigualdades*(4), pp. 102-111. Obtido de <http://hdl.handle.net/10316/80960>
- Soeiro, J. (2015). *A Formação do Precariado. Transformações no trabalho e mobilizações de precários em Portugal*. [Tese de Doutoramento, Universidade de Coimbra]. Repositório Científico da Univesidade de Coimbra. Obtido de <http://hdl.handle.net/10316/28406>
- Sousa, J. (2022). *Trabalho temporário e o desempenho profissional: Um estudo de caso no setor de fabricação de produtos de borracha*. [Dissertação de Mestrado, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do ISCTE. Obtido de <http://hdl.handle.net/10071/27109>
- Sousa, M. J., & Baptista, C. S. (2011). *Como fazer investigação, dissertações, teses e relatórios*. Lisboa: PACTOR.
- Toner, P. (2011). Workforce Skills and Innovation: An Overview of Major Themes in the Literature. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, 1. doi:10.1787/5kgkdgdgkc8tl-en
- Vithana, K., Jayasekera, R., Choudhry, T., & Baruch, Y. (2021). Human Capital resource as cost or investment: A. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(6), 1213-1245. doi:10.1080/09585192.2021.1986106
- Weel, B. (2018). The Rise of Temporary Work in Europe. *De Economist*, 166, 397-401. doi:10.1007/s10645-018-9329-8

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

- Zabelo, A., & Saraiva, M. (2010). Qualidade Total e Trabalho Temporário: Reflexão Sobre a Região de Setúbal. *TMQ - Qualidade: Gestão da Qualidade numa perspectiva multi e interdisciplinar*(1), pp. 69-97. Obtido de <http://hdl.handle.net/10174/5729>
- Zimmerman , T., Aguilar, M., & Cullum, P. (2013). Rethinking human resource strategies: a shift in the treatment of contingent workers. *International Journal of Business and Management*, 8(7), 28-34. doi:10.5539/ijbm.v8n7p28

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

APÊNDICES

APÊNDICE 1. Questionário

Impacto do Trabalho Temporários nas Empresas do Setor Privado da Região Centro de Portugal

Exmo(a) Senhor(a) Diretor(a) Geral/Diretor(a) Recursos Humanos/ Técnico(a) de Recursos Humanos/ Técnico(a) Administrativo(a)

O presente questionário foi elaborado no âmbito de uma dissertação de Mestrado em Gestão Empresarial, aprovado pelo Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, cujo o objetivo é verificar "O Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado da Região Centro de Portugal".

A realização deste questionário demora, aproximadamente, 5 minutos.

Toda a informação recolhida é anónima e confidencial, destinando-se exclusivamente para análise estatística de âmbito académico.

Caso tenha alguma questão ou comentário sobre este questionário pode contactar-me usando o e-mail: a2021106559@alumni.iscac.pt

Agradeço desde já a sua participação, a qual será muito relevante para as conclusões deste estudo.

Muito Obrigada!

Caracterização da Organização

Email

1 - A empresa opera em que setor económico? *

Marcar apenas uma oval.

- Comércio
 Indústria
 Serviços
 Outro

2 - A organização pertence a que distrito de Portugal? *

Marcar apenas uma oval.

- Aveiro
 Castelo Branco
 Coimbra
 Guarda
 Leiria
 Viseu

3 - Qual o volume de negócios à data de 31 de dezembro de 2021? *

Marcar apenas uma oval.

- Inferior a 700.000€
 Entre 700.000€ e inferior a 8.000.000€
 Entre 8.000.000€ e inferior a 40.000.000€
 Superior a 40.000.000€

4 - Qual o número de trabalhadores internos da organização? *

Marcar apenas uma oval.

- Até 9 trabalhadores
 De 10 a 49 trabalhadores
 De 50 a 249 trabalhadores
 Mais de 250 trabalhadores

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

5 - Qual é o cargo que ocupa na organização? *

Marcar apenas uma oval.

- Diretor(a) Geral
- Diretor(a) de Recursos Humanos
- Técnico(a) de Recursos Humanos
- Técnico(a) Administrativo(a)
- Outra

6 - A organização dispõe de um Departamento de Recursos Humanos? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

Importância do Trabalho Temporário na Empresa

7 - Na sua opinião, qual é o grau de importância da contratação de mão de obra temporária através de empresas de trabalho temporário? *

Marcar apenas uma oval.

- Extremamente importante
- Muito importante
- Importante
- Pouco importante
- Nada importante

8 - Na sua opinião quais considera serem os principais benefícios do trabalho temporário e o seu contributo para o desempenho da organização? *

1 - Nada importante; 2 - Pouco importante; 3 - Importante; 4 - Muito importante; 5 - Extremamente importante.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
O trabalho temporário afeta, positivamente, o desempenho da organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoiar as empresas utilizadoras nos processos de contratação de mão de obra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assegurar os custos laborais inerentes aos trabalhadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assegurar o cumprimento da legislação laboral em vigor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assegurar o recrutamento de carácter sazonal dada a atividade da empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

1 2 3 4 5

Auxiliar a empresa utilizadora no recrutamento quando existem necessidades de produção elevadas

9 - Na sua opinião, de acordo com as seguintes afirmações, qual a importância das empresas de trabalho temporário assegurarem os custos laborais dos trabalhadores temporários? *

1 - Nada importante; 2 - Pouco importante; 3 - Importante; 4 - Muito importante; 5 - Extremamente importante.

Marcar apenas uma oval por linha.

1 2 3 4 5

O serviço de trabalho temporário é relevante para assegurar o pagamento dos custos laborais inerentes aos trabalhadores

O departamento de recursos humanos não dispõe de profissionais que assegurem o tratamento dos custos laborais dos trabalhadores

Os trabalhadores com menores qualificações acrescem à empresa utilizadora um maior número de custos associadas, devido à elevada rotatividade.

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

10 - Considera que os custos laborais são um motivo relevante para uma empresa recorrer ao serviço de trabalho temporário? *

1 - Nada relevante ; 2 - Pouco relevante; 3 - Relevante; 4 - Muito relevante; 5 - Extremamente relevante.

Marcar apenas uma oval.

	Nada relevante
1	<input type="radio"/>
2	<input type="radio"/>
3	<input type="radio"/>
4	<input type="radio"/>
5	<input type="radio"/>
	Extremamente relevante

11 – Considera que a dimensão do departamento de recursos humanos é relevante para a organização recorrer ao serviço de trabalho temporário? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Talvez

12 - Defina o grau de importância das seguintes afirmações, relativamente às empresas utilizadoras recorrerem ao serviço de trabalho temporário para a contratação de mão-de-obra pouco qualificada. *

1 - Nada importante; 2 - Pouco importante; 3 - Importante; 4 - Muito importante; 5 - Extremamente importante.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
As empresas de trabalho temporário dispõem de bases de dados mais abrangentes para este tipo de perfil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As empresas de trabalho temporário apresentam maior rapidez no processo de contratação dos trabalhadores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A atividade da empresa caracteriza-se como sendo sazonal, necessitando apenas de trabalhadores com qualificações menores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região Centro de Portugal

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
As empresas utilizadoras pretendem apenas recrutar trabalhadores temporários para funções elementares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As empresas utilizadoras não dispõem de profissionais suficientes para assegurar a contratação destes perfis dada a elevada taxa de rotatividade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os trabalhadores temporários com menores qualificações geram maiores custos laborais para empresa (acidentes de trabalho, formações, horas extra, etc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13 - A empresa recorre ao serviço de trabalho temporário? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim Avançar para a pergunta 18
 Não Avançar para a pergunta 26

A empresa recorre ao serviço de trabalho temporário

14A - A empresa recorre, na sua maioria, ao serviço de trabalho temporário para algum cargo em particular? *

Marcar apenas uma oval.

- Cargos de Chefia
 Cargos de Técnicos(as) Superiores
 Cargos Administrativos
 Cargos Operacionais

15A - Há quanto tempo a empresa recorre ao serviço de trabalho temporário? *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 1 ano
 Entre 1 a 2 anos
 Entre 2 a 3 anos
 Mais de 3 anos

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

16A - Quantos trabalhadores temporários a empresa dispõe? *

Marcar apenas uma oval.

- Até 9 trabalhadores
 Entre 10 e 49 trabalhadores
 Entre 50 e 249 trabalhadores
 Mais de 250 trabalhadores

17A - A empresa recorre ao serviço de trabalho temporário por não dispor de um departamento de Recursos Humanos com profissionais suficientes para assegurar as funções necessárias? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Não tenho conhecimento

18A - A empresa recorre ao serviço de trabalho temporário como método facilitador de rescisão contratual? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

23. 20A - Na empresa, os trabalhadores temporários, na maioria, têm acesso às mesmas formações que os colaboradores internos? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

21A - A empresa dispõe de um sistema de avaliação de desempenho? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

22A - Os trabalhadores temporários estão incluídos nos processos de avaliação de desempenho? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 A organização não dispõe de um sistema avaliação de desempenho

A empresa não recorre ao serviço de trabalho temporário

14B - No futuro a empresa pretende recorrer ao serviço de trabalho temporário? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Talvez

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

15B - Quais os motivos que considera relevantes para a empresa não recorrer a trabalho temporário? *

1 - Nada importante; 2 - Pouco importante; 3 - Importante; 4 - Muito importante; 5 - Extremamente importante.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Empresa de pequena dimensão que não justifica o serviço	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profissionais do departamento de Recursos Humanos asseguram os processos de recrutamento e seleção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

*Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado na Região
Centro de Portugal*

APÊNDICE 2. Email

Questionário | Impacto do Trabalho Temporários nas Empresas do Setor Privado da Região Centro de Portugal



MICAELA CARDOSO <a2021106559@alumni.iscac.pt>

para

Exmo(a). Senhor(a) Diretor(a) Geral / Diretor(a) de Recursos Humanos / Técnico(a) de Recursos Humanos / Técnico(a) Administrativo(a),

Chamo-me Micaela Cardoso, sou aluna do Mestrado em Gestão Empresarial do Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra (ISCAC) e encontro-me a elaborar a minha dissertação cujo tema é: *O Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas do Setor Privado da Região Centro de Portugal*.

Neste contexto, venho solicitar a V. Ex.^a a colaboração no preenchimento do questionário. O seu contributo é essencial, pois o sucesso desta dissertação dependerá da obtenção de respostas.

Destaco ainda que mesmo que não utilize/conheça este serviço de Trabalho Temporário é fundamental a resposta a este questionário. No caso deste e-mail for enviado para o endereço incorreto peço que encaminhe para o departamento responsável.

Toda a informação recolhida é anónima e confidencial, destinando-se exclusivamente para análise estatística de âmbito académico. Caso tenha alguma questão ou comentário sobre este questionário pode contactar-me usando o e-mail: a2021106559@alumni.iscac.pt

Link para responder ao questionário: <https://forms.gle/nRozuhR7jiJq36439>

Desde já, agradeço a sua colaboração, ficando a aguardar a sua resposta tão breve quanto possível.

Atenciosamente,
Micaela Cardoso