



JOSÉ MANUEL
CALÓ SIMPLÍCIO

**CARACTERIZAÇÃO DOS
TRABALHADORES TEMPORÁRIOS
SOLICITADOS PELAS EMPRESAS
INDUSTRIAIS NA PENÍNSULA DE
SETÚBAL**

Dissertação de Mestrado submetida como
requisito parcial para a obtenção do grau de
**Mestre em Ciências Empresariais: Ramo de
Gestão de PME**

ORIENTADOR

Professor Doutor João Pedro Pina Cordeiro

dezembro / 2019

JOSÉ MANUEL
CALÓ SIMPLÍCIO

CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS SOLICITADOS PELAS EMPRESAS INDUSTRIAIS NA PENÍNSULA DE SETÚBAL

JÚRI

Presidente: Professora Doutora Luísa Margarida Cagica Carvalho, Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal

Orientador: Professor Doutor João Pedro Pina Cordeiro, Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal

Vogal: Professor Doutor António José de Sousa Almeida, Escola Superior de Ciências Empresariais, Instituto Politécnico de Setúbal

dezembro / 2019

“Muitas pessoas devem a grandeza de suas vidas aos problemas e obstáculos que tiveram de vencer.”
Robert Baden Powell

Agradecimentos

A conclusão de um ciclo de estudos é sempre um motivo de júbilo, pois foram vencidas as adversidades que se encontraram pelo caminho e o esforço despendido é recompensado por mais uma conquista pessoal. Para atingir este objetivo, tive, contudo, muitos apoios, quer pessoais, quer materiais, que se tornaram indispensáveis para a sua concretização.

Assim, gostaria de manifestar o meu mais profundo agradecimento a todos aqueles que deram o seu contributo para que esta dissertação se concretizasse. No entanto, gostaria de salientar alguns agradecimentos. Assim:

Ao meu orientador de dissertação, Professor Doutor João Pedro Cordeiro, pela sua orientação científica, pela sua disponibilidade e intervenção sempre que necessária, com sugestões e revisões, sem as quais esta dissertação não seria possível, bem como o estímulo dado nos momentos críticos que por vezes surgem num trabalho tão solitário;

Às minhas Coordenadoras de Mestrado, Professora Doutora Teresa Costa e Professora Doutora Luísa Carvalho, pelos conselhos e apoios dados no decorrer destes dois anos de trabalho conjunto;

Aos docentes do Mestrado em Ciências Empresariais da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, pelos conhecimentos e confiança transmitidos ao longo dos semestres;

Às empresas de Trabalho Temporário sediadas na Península de Setúbal, Synergie, Randstad, Egor, LSRTT, Nova Ertek, M21RH e Talenter, pois sem o seu contributo, não teria sido possível efetuar este trabalho;

Aos amigos e colegas que de uma maneira ou de outra, me incentivaram e me deram ânimo nos momentos mais críticos desta caminhada;

Aos meus pais, filhos e enteados, pela presença sempre constante e pelo apoio dado para a concretização deste objetivo;

E por fim, pois quem vem no fim é sempre o primeiro, a minha querida mulher, esposa e colega Maria Eduarda. É ela o meu porto de abrigo que aguenta todas as vicissitudes da nossa vida, ajuda, apoia e tudo faz para que nada nos falte. E ainda consegue estudar, tirar uma licenciatura e estar a acabar o seu Mestrado.

Bem hajam, a todos vós.

Resumo

A crise económica que ocorreu em Portugal no início desta década, criou uma situação sem precedentes no nosso País, tendo o desemprego atingido níveis nunca alcançados e o número de falências e insolvências de empresas registado um crescimento desmesurado. Uma das maiores consequências desta turbulência, que afetou as organizações, foi a necessidade de flexibilização da força de trabalho que levou a um aumento contratos atípicos, onde se destacam os trabalhadores temporários.

O presente estudo assenta na seguinte pergunta de partida: Qual a caracterização dos trabalhadores temporários que estão a ser solicitados pelas empresas industriais na Península de Setúbal?

Pretende-se, assim, identificar e caraterizar quais as competências e que perfis de trabalhadores temporários estão a ser solicitados pelas empresas industriais, na Península de Setúbal, no sector da metalomecânica, bem como analisar que tipo de regimes de trabalho estão a ser oferecidos.

Metodologicamente, realizou-se um estudo multi-caso em sete empresas de trabalho temporário presentes na Península de Setúbal, tendo-se utilizado preferencialmente a técnica de entrevista para a recolha de informação de modo a dar resposta aos objetivos do estudo.

Os resultados indicam-nos que existe uma alteração no perfil dos trabalhadores temporários, fruto da evolução do mercado de trabalho, bem como o aumento da flexibilização pelas empresas da sua força de trabalho, tirando inúmeras vantagens da utilização de trabalho temporário.

Paralelamente, verifica-se a tendência para um aumento da flexibilização da força de trabalho nas empresas, que tem levado a uma alteração das relações laborais com a cada vez maior utilização do trabalho temporário. Igualmente se concluiu que o trabalho temporário está a servir de porta de entrada no mercado de trabalho.

Palavras-Chave

Trabalho Temporário; Perfil dos Trabalhadores Temporários; Competências; Flexibilidade.

Abstract

The economic crisis that occurred in Portugal at the beginning of this decade created an unprecedented situation in our country, with unemployment reaching levels never reached and the number of bankruptcies and insolvencies of companies registered an unreasonable growth. One of the biggest consequences of this turmoil, which affected as activities, was the flexibilization of the workforce that led to an increase in atypical contracts, which highlighted temporary workers

The present study is based on the following starting question: What are the main skills of temporary workers being sought by industrial companies in the Setúbal Peninsula?

It thus aims to identify and characterize which skills and profiles of temporary agency workers are being requested by industrial companies in the Setúbal Peninsula in the metalworking sector, as well as to analyze what type of contracts are being offered.

Methodologically a multicase study was conducted in seven temporary employment agencies located in the Setúbal Peninsula, having preferably used the interview technique to gather information in order to meet the objectives of the study.

The results indicate that there is a change in the profile of temporary workers, as a result of the evolution of the labor market, as well as an increase in the flexibility of companies of their workforce, taking many advantages of the use of temporary work.

At the same time, there is a tendency towards increased workforce flexibility in organizations, which has led to a change in labor relations with the increasing use of temporary work. It was also concluded that temporary work can be a gateway to the labor market.

Keywords

Temporary Work; Profile of Temporary Workers; Skills; Flexibility;

Índice

| | |
|--|----|
| Introdução | 1 |
| 1. Enquadramento Teórico | 4 |
| 1.1 A Flexibilização do Mercado de Trabalho | 4 |
| 1.1.1 Gestão e Flexibilidade | 7 |
| 1.2 Teorias sobre o Ajustamento entre Oferta e Procura de Emprego | 9 |
| 1.3 A Transformação do Mundo do Trabalho: O TT como uma Nova Forma de Organização do Trabalho | 12 |
| 1.4 O Trabalho Temporário e o seu Enquadramento Jurídico | 16 |
| 1.4.1 A Regulamentação e Implementação do TT em Portugal | 18 |
| 1.4.2 Evolução Jurídica do TT em Portugal..... | 19 |
| 1.5 Caracterização do Perfil do Trabalhador Temporário | 23 |
| 1.6 Caracterização do Trabalho Temporário – A Evolução do Trabalho Temporário em Portugal | 27 |
| 2. Fundamentação Metodológica | 31 |
| 2.1 Objetivos do Estudo | 31 |
| 2.2 Opções Metodológicas | 32 |
| 2.2.1 Análise Quantitativa e Análise Qualitativa | 33 |
| 2.3 Técnicas de Recolha de Informação | 34 |
| 2.3.1 Entrevista | 35 |
| 2.3.2 Análise Documental | 36 |
| 2.3.3 Observação Participante | 37 |
| 2.4 Técnicas de Tratamento de Informação | 38 |
| 2.4.1 Análise de Conteúdo | 38 |
| 3. Análise dos Resultados | 40 |
| 3.1 Caracterização das ETT / Entrevistados | 40 |
| 3.2 Apresentação e Discussão dos Dados | 42 |
| 3.2.1. Perfil dos Trabalhadores Temporários | 43 |
| 3.2.2. Recrutamento | 46 |
| 3.2.3. Funções, Categorias e Competências..... | 49 |
| 3.2.4. Qualificações e Níveis de Escolaridade Privilegiados..... | 52 |
| 3.2.5. Regimes de Trabalho | 54 |
| 3.2.6. Vantagens e Desvantagens de Recorrer ao TT..... | 56 |
| Conclusão | 60 |
| Bibliografia | 64 |
| Apêndices | 72 |

Índice de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1: Processos de Segmentação do Trabalho | 5 |
| Figura 2: Proporção de TT por setor e contributo do setor para o TT total, 2017..... | 7 |
| Figura 3: Relação Triangular no Trabalho Temporário | 21 |
| Figura 4: Satisfação dos trabalhadores com as suas condições de trabalho..... | 24 |
| Figura 5: Incidência de Trabalho Temporário por grupo etário, de 2000 a 2017 | 28 |
| Figura 6: Principais características do mercado de trabalho em Portugal de 2008 a 2017 .. | 29 |

Índice de Tabelas

| | |
|---|----|
| Tabela 1: Nº de Empresas de Trabalho Temporário em Portugal..... | 29 |
| Tabela 2: População Empregada em Portugal e com contratos de TT | 30 |
| Tabela 3: Caracterização dos entrevistados/empresas | 41 |
| Tabela 4: Perfil do Trabalhador Temporário | 75 |
| Tabela 5: Recrutamento de TT..... | 76 |
| Tabela 6: Funções / Categorias / Competências | 77 |
| Tabela 7: Qualificações e Níveis de Escolaridade Privilegiados | 78 |
| Tabela 8: Regimes de Trabalho | 79 |
| Tabela 9: Vantagens / Desvantagens de Recorrência ao TT..... | 80 |

Lista de Abreviaturas

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

AIMMAP - Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal

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

APESPERH – Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos;

APETT – Associação Portuguesa das Empresas de Trabalho Temporário;

CCP – Confederação do Comércio e Serviços em Portugal;

CIETT – Confederação Internacional das Agências Privadas de Emprego;

DAF – Descrição e Análise de Funções;

ETT – Empresa de Trabalho Temporário;

FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços;

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional;

INE – Instituto Nacional de Estatística;

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico;

OIT – Organização Internacional do Trabalho;

TT – Trabalhador Temporário;

Introdução

A evolução tecnológica que está a ocorrer na Indústria, alicerçada num ritmo acelerado de produção, na introdução das tecnologias 4.0, bem como na globalização onde as empresas se encontram numa cada vez maior e mais feroz concorrência, leva a que cada vez mais se procure os recursos humanos que façam a diferença e que preencham as necessidades que as empresas vão tendo, de acordo com a sua calendarização de produção, fomentando relações laborais flexíveis e, por vezes, precárias, criando novos desafios à gestão das empresas. Contudo, esta mesma globalização também comporta efeitos negativos para a economia. Para Carvalho e Costa (2016), a globalização contribuiu para uma forte contaminação de vários países, no caso de crise económica, como foi o caso da crise de 2008 nos Estados Unidos da América e que se alastrou por todo o mundo e da crise económica na Europa em 2011.

Foi sobretudo esta crise de 2011 que veio provocar uma grave perturbação na economia nacional, que levou ao encerramento de muitas empresas e a um aumento do desemprego nunca visto em Portugal, tendo inclusive dado origem a um pedido de intervenção por parte do governo português dos mecanismos de auxílio económico, que culminou com a vinda da Troika (Fundo Monetário Internacional, Banco Central Europeu e Comissão Europeia) a Portugal.

Esta turbulência provocada pela crise de 2011 teve efeitos nefastos no tecido empresarial e no modo de gestão da força de trabalho. A falta de capitais e a fraca procura, tanto interna como externa, levaram a que as equipas de gestão tivessem de tomar medidas muito impactantes, que acabaram por alterar todo o processo produtivo. De todas elas, a flexibilização da força produtiva e a sua precarização foram as que tiveram mais impacto, quer na organização de trabalho quer na vida dos trabalhadores.

Assim, para fazer face à instabilidade dos mercados, a gestão das organizações acabou por criar uma combinação entre uma força de trabalho permanente e uma contingentação de trabalho flexível, de modo a melhor se adaptar às flutuações do mercado, o que levou a uma cada vez maior utilização do trabalho temporário como forma de resolver as situações urgentes e temporárias (aumentos de produção) a que, na Península de Setúbal, a Indústria tem vindo cada vez mais a recorrer.

Dos *clusters* (Porter, 1989) existentes na Península de Setúbal, a indústria automóvel tem um peso preponderante sob a responsabilidade do gigante AutoEuropa e do seu parque industrial. Também a metalomecânica pesada e ligeira, ocupam uma grande parte da

produção industrial da península, não esquecendo igualmente o cluster da aeronáutica que tem vindo a aumentar a produção, conduzindo, também, ao aumento das necessidades de mão-de-obra especializada e não-especializada.

Relembre-se que, devido à crise que assolou o País, o desemprego atingiu o pico mais alto em 2013, tendo aumentado de 455.200 trabalhadores (dados de 2008), para 927.700 trabalhadores (OIT, 2018). Desde então baixou para níveis inferiores aos de 2008, estando, neste momento, nos níveis mais baixos desde julho de 2003. A estrutura do emprego também sofreu alterações com a proporção de trabalhadores a aumentar graças ao emprego por conta própria. E, entre os trabalhadores, a proporção de contratos de trabalho temporário tem vindo a ganhar terreno em detrimento dos contratos de trabalho permanentes.

É, assim, numa quase situação de pleno emprego que se encontra a Península de Setúbal, com alguns perfis muito procurados e uma falta generalizada de operários não qualificados.

Assim, saber que competências estão a ser requeridos para os centros operativos e para que funções industriais, que sectores industriais estão a recrutar, bem como que regimes de trabalho estão a ser apresentados aos trabalhadores, e qual a oferta existente no mercado para responder à procura, são algumas questões a que pretendemos responder neste trabalho.

O objetivo desta dissertação será, pois, identificar e caracterizar quais as competências e os perfis dos trabalhadores temporários que são solicitados pelas empresas industriais, na Península de Setúbal, bem como analisar que tipo de regimes de trabalho estão a ser oferecidos. Para se atingirem estes objetivos, ir-se-á utilizar a metodologia de pesquisa exploratória, que possibilite a integração de informação de natureza qualitativa, de modo a permitir o recurso a um conjunto diversificado de interlocutores, no caso, empresas de recrutamento e de trabalho temporário. Como técnicas de recolha de informação, recorreu-se a entrevistas semiestruturadas, à análise documental e à observação participante.

O trabalho encontra-se estruturado em três capítulos principais. No primeiro, será feito um enquadramento teórico, abordando a transformação do mundo do trabalho, nomeadamente a sua gestão e flexibilização, o trabalho temporário e o seu enquadramento jurídico, destacando a sua regulamentação e implementação em Portugal, bem como a sua evolução jurídica. Abordaremos igualmente a oferta e procura de trabalhadores temporários e a abordagem das várias teorias sobre o assunto. No segundo, serão dadas considerações sobre a fundamentação metodológica, onde são definidos os objetivos de estudo, as

técnicas de recolha de informação, bem como as técnicas de tratamento de informação. No terceiro capítulo far-se-á o estudo empírico através da apresentação, análise e discussão dos resultados. Por fim, serão apresentadas as conclusões do estudo.

1. Enquadramento Teórico

De acordo com Freixo (2010), a revisão de literatura deverá consistir no desenvolvimento de um texto que sintetize e integre contributos de diferentes autores sobre a matéria em estudo, estabelecendo ligações entre eles e expondo a problemática comum, permitindo assim determinar os conceitos ou as teorias que servirão de quadro de referência. Também Tuckman (2002) recomenda que o centro da nossa atenção, ao desenvolver a crítica bibliográfica, deverá consistir na sua adequação, na sua clareza, no seu carácter empírico, na sua atualidade, na sua relevância, no seu nível de organização e na convicção da mensagem.

Neste sentido, este capítulo apresentar-se-á a revisão da literatura que suporta este projeto, nomeadamente uma reflexão sobre a flexibilização do mercado de trabalho, apresentação de teorias sobre o ajustamento entre a oferta e a procura de emprego, a transformação que está a acontecer no mercado de trabalho, aparecendo o trabalho temporário como uma nova forma de organização do trabalho, o enquadramento jurídico do trabalho temporário, a caracterização do perfil do trabalhador temporário e, por fim, a caracterização do trabalho temporário e a sua evolução em Portugal.

1.1 A Flexibilização do Mercado de Trabalho

A flexibilização dos modelos de organização do trabalho tem levado a uma grande modificação nas relações entre os trabalhadores e as empresas. Nos estudos relacionados com o mercado de trabalho, têm-se utilizado várias denominações para identificar a flexibilização (França, 2013): desregulamentação do mercado de trabalho, precarização dos vínculos laborais, informalização, acumulação flexível, especialização flexível, revolução tecnológica, reestruturação produtiva, globalização.

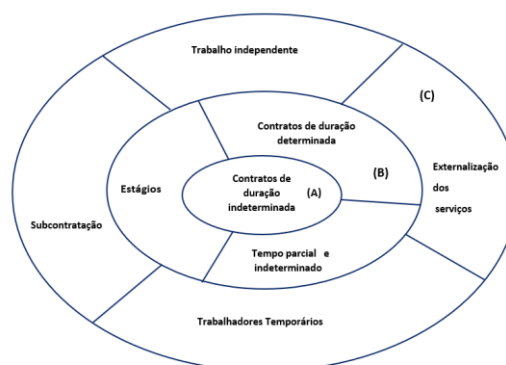
Vaz (1997), constata o desenvolvimento de novas formas de trabalho cujo aparecimento e crescimento tem sido justificado pela necessidade de uma maior flexibilização do mercado de trabalho. Kovács (1998) reporta-nos que, dentro de um contexto de intensa concorrência internacional, com uma grande desregulação do mercado de trabalho e com os sindicatos cada vez mais fracos, a estratégia de redução dos custos de mão-de-obra tem vindo a ganhar uma grande importância, levando os empregadores a substituir cada vez mais os trabalhadores com idades superiores a 50 anos por jovens recentemente formados; a reduzir os contratos de trabalho de longa duração ou tempo

indeterminado, por contratos precários, ou seja, mais instáveis; por procurar recursos humanos os mais qualificados possíveis, pelo preço mais baixo possível; por utilizar a mão-de-obra pouco ou nada qualificada dos países mais pobres, ao preço mais baixo possível.

Para Alves (2008), a reorganização do processo produtivo é acompanhada por novas formas de mobilização da mão-de-obra, assentes na flexibilização do mercado de emprego e na precarização da relação salarial. Também Fonseca (2004) nos diz que, face à instabilidade do mercado de trabalho, e numa perspetiva de redução de custos, as empresas tendem a praticar a flexibilidade quantitativa e qualitativa, promovendo o aumento de formas atípicas e precárias de emprego. Esta situação favorece a coexistência de diferentes regimes de emprego e de grupos diferenciados de trabalhadores (consoante o vínculo que mantêm à empresa) bem como a redução e a diferenciação do investimento na formação e no desenvolvimento das pessoas, com consequências nas oportunidades de aprendizagem, de progressão profissional e na empregabilidade. Para Duarte (2009), no que diz respeito à gestão dos recursos humanos, as organizações procuram, cada vez mais, combinar uma força de trabalho permanente com uma força de trabalho flexível, permitindo uma maior adaptação às variações de procura dos seus produtos ou serviços.

Cerdeira *et al.* (2000), sobre este modo de gestão empresarial, apresenta-nos um estudo efetuado por Bernard Brunhes Consultants (1994), o qual definia que as empresas eram compostas por três coroas, em que, a primeira coroa (A) era composta por pelo núcleo duro, formado pelos trabalhadores permanentes da empresa, uma segunda coroa (B) composta pelos trabalhadores temporários da empresa, e por fim, a terceira coroa (C) com os trabalhadores temporários externos e os trabalhadores independentes. Este esquema permite, assim, à empresa que o núcleo duro goze de flexibilidade funcional enquanto que as coroas exteriores gozem de flexibilidade numérica, permitindo à gestão da empresa ajustar a mão-de-obra à imprevisibilidade do mercado (Figura 1).

Figura 1: Processos de Segmentação do Trabalho



Fonte: Cerdeira, M. *et al.* (2000)

Todos estes fatores, associados a uma globalização cada vez maior, levam a que a concorrência entre continentes, países, empresas e trabalhadores seja mais feroz e que a diferenciação seja, principalmente, feita pela qualidade dos seus recursos humanos. Numa economia onde as forças de mercado podem funcionar livremente, as empresas têm como objetivo prioritário obter lucro para serem competitivas, ou seja, “Criam-se empregos, dá-se formação, mudam-se as formas de organização do trabalho e os métodos de gestão, desde que a empresa se torne mais competitiva relativamente aos seus concorrentes” (Petrella, 1994, cit. in Kovács, 2002, p.85). É este o principal critério para a utilização dos recursos humanos, quer em termos quantitativos, quer em termos qualitativos.

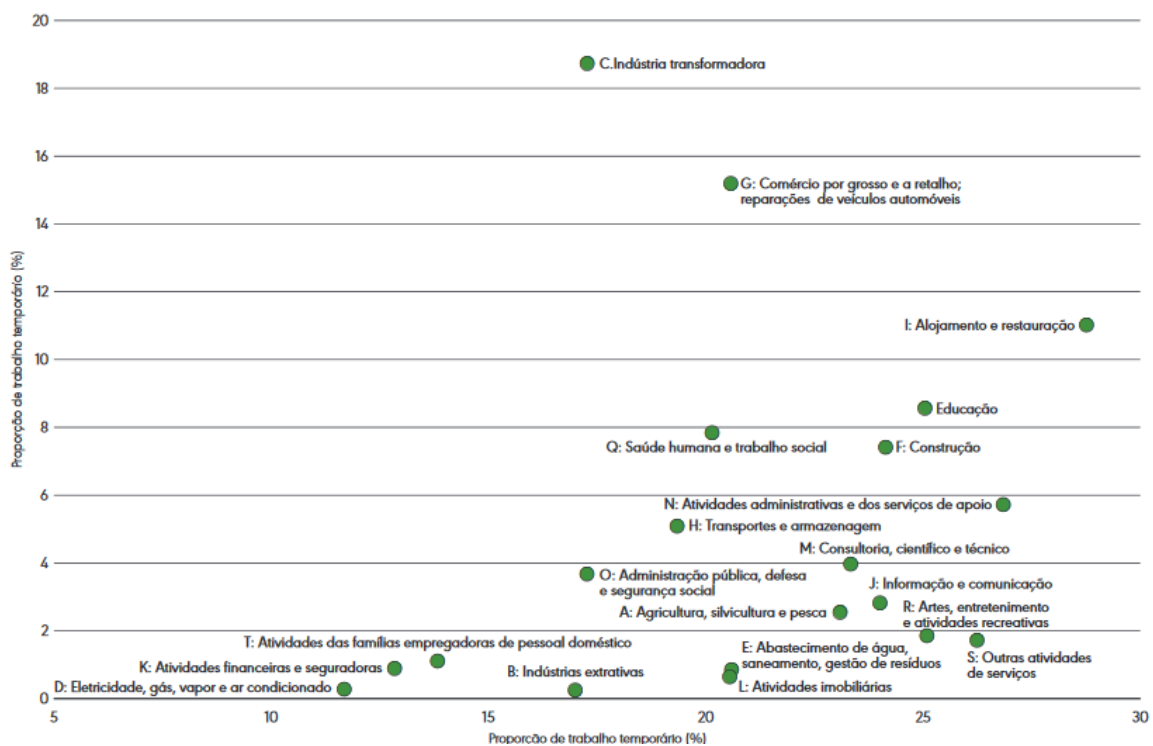
Para Duarte (2009) as organizações, para além de recorrerem a estas formas flexíveis de trabalho devido às flutuações do mercado, fazem-no como forma de controlar os custos com salários, benefícios, recrutamento e formação dos trabalhadores, substituir trabalhadores ausentes temporariamente, ter acesso a trabalhadores que, pela especificidade das suas competências, optam por trabalhar em diferentes empresas em simultâneo, controlando o seu próprio horário, e proporcionar um tempo de experiência a novos colaboradores, antes de passarem a um contrato permanente com a organização.

Segundo Kovács (2002) os empregadores pretendem, assim, uma força de trabalho que responda rapidamente, com facilidade e a baixo custo, às solicitações do mercado. A empresa flexível é entendida como o modelo mais adequado às condições de instabilidade do mercado e de forte concorrência. Este tipo de empresas, de acordo com estratégias diferenciadas, permite combinar diferentes regimes de emprego dentro de si próprias, com vista à obtenção, tanto da flexibilidade funcional, como de flexibilidade quantitativa. A empresa flexível “é constituída por um núcleo estável e reduzido de gestores, de profissionais e empregados qualificados detentores de novas competências (núcleo duro) por trabalhadores periféricos situados num círculo intermédio e por trabalhadores externos situados no círculo exterior. Com a difusão de políticas de gestão de recursos humanos inseridas na lógica deste modelo, as formas atípicas ou flexíveis de emprego aumentam cada vez mais” (Kovács, 2002, p.84).

Para Marques (2011) grande parte da criação de emprego precário tem um duplo objetivo: por um lado, facultar aos desempregados, que querem emprego, a inserção ou o retorno possível ao mercado de trabalho mediante garantias reduzidas; por outro lado, facultar ao conjunto de empregadores a possibilidade de utilizar cada vez mais estes empregos como um meio de recrutamento que apresenta a vantagem de os dispensar dos encargos próprios da contratação sem termo, considerando-se aquilo que deveriam ser empregos de re(inserção) como meros empregos precários.

Com as necessidades das empresas em recrutar trabalhadores para fazerem face aos picos de aumento de produção, surgem as empresas de trabalho temporário para satisfazer essas mesmas necessidades. O trabalho temporário tem vindo a tornar-se cada vez mais uma estratégia permanente das organizações para enfrentar as condicionantes externas, tornando-se a Empresa de Trabalho Temporário (ETT) uma espécie de extensão do departamento de recursos humanos de algumas empresas utilizadoras (Kalleberg, 2000). Exemplo dessa situação é a análise de funções, metodologia que tem por principal objetivo a descrição exaustiva quanto possível, das diversas componentes de uma função ((Ribeiro, 2002), muitas vezes executadas pelas próprias ETT. Por fim, é-nos apresentada a Indústria Transformadora (objeto do estudo) com a maior proporção de TT por setor (18,5%), apesar de contribuir com apenas 16,5% para o TT na totalidade (Figura 2).

Figura 2: Proporção de TT por setor e contributo do setor para o TT total, 2017



Fonte: OIT (2018)

1.1.1 Gestão e Flexibilidade

Quando falamos nas transformações que os processos produtivos estão a ter (como por exemplo, as reestruturações económicas, reorganizações do trabalho, novas competências e novas exigências de formação) estamos a falar de algumas das preocupações que os gestores enfrentam atualmente nas organizações. Segundo Costa (2013, p.21) “compete aos gestores a coordenação e a supervisão das atividades dos

trabalhadores de modo a se garantir que o trabalho seja desenvolvido de forma eficiente e eficaz”. É exigida uma flexibilidade e uma capacidade de adaptação rápida às mudanças da procura, num mercado cada vez mais imprevisível e diferenciado, obrigando as organizações a utilizar os seus recursos tecnológicos e humanos de modo a satisfazerem as exigências do mercado em termos de qualidade, quantidade, inovação, diversidade e cumprimento de prazos, não bastando apenas baixar os níveis dos custos unitários de produção, mas tornando necessário adotar novas estratégias de gestão orientadas para a competitividade do mercado.

Com o desenvolvimento das novas tecnologias aumentou o grau de automação e, por conseguinte, da flexibilização, aumentando a possibilidade de diversificação de produtos, lançamentos mais rápidos de produtos no mercado e a redução dos prazos de entrega, possibilitando, assim, uma rápida capacidade de resposta às mudanças quantitativas e qualitativas da procura e às novas exigências. Foram estas características que levaram ao surgimento de um novo modelo de produção caracterizado pela integração e flexibilidade.

Para Rebelo (2004) desde o início deste século que a palavra “flexibilidade”, parece apresentar-se repleta de significado já que, para fazer face às recentes mutações ao nível produtivo, as organizações vêm nesta prática um meio de assegurar a sua competitividade, como por exemplo, os avanços técnicos com repercussões na divisão do trabalho, a necessidade de reduzir custos com pessoal, a necessidade de aumentar a eficácia produtiva ou a necessidade de proporcionar uma adaptação mais rápida da organização ao mercado. Felstead (1999) acrescenta que a flexibilidade no início do séc. XXI está essencialmente orientada para novas formas de trabalho, centrando-se nas vantagens, tanto para os indivíduos como para as organizações, desde o desenvolvimento de uma força de trabalho flexível e adaptável às novas exigências da competitividade internacional num mercado global. É por esta razão que, no início deste século, a flexibilidade adquire um lugar central nas teorias de gestão e no discurso político e económico.

Segundo Kovács (1998), nos meios empresariais existe a forte convicção de que a flexibilidade do emprego, permitindo a variação do volume deste, dos salários, dos horários e do local de trabalho, é uma fonte importante da competitividade, levando, porém, à destabilização das pessoas, dos grupos e do sistema social da empresa, constituindo, sobretudo a médio e longo prazo, um grande obstáculo à melhoria da competitividade da organização. A multiplicação dos empregos instáveis leva ainda a outro risco no que diz respeito às competências: o recurso sistemático aos contratos de trabalho a termo certo, para além de fragilizar ou até de impossibilitar a acumulação de competências, tão importantes para a melhoria da competitividade da organização, reduz a empregabilidade

das pessoas uma vez que as sucessivas recolocações no mercado de trabalho são curtas e com frequentes interrupções.

No entanto, também alguns trabalhadores começam a ter o trabalho temporário como escolha de flexibilização laboral fora do carácter de imposição e constrangimentos de uma entidade patronal, proporcionando-lhes a obtenção de novas oportunidades e novos projetos, dando-lhes a liberdade que anseiam. Para estes jovens trabalhadores a flexibilidade é encarada com normalidade, gerindo-a como estratégica nas suas carreiras, transformando o que seria uma instabilidade e precariedade numa estratégia de conquista de mercado. Profissões recentes e muito procuradas, como por exemplo, as ligadas às tecnologias de informação, marketing digital e engenharia informática, são exemplos de qualificações raras e cada vez mais procuradas neste mercado de trabalho.

1.2 Teorias sobre o Ajustamento entre Oferta e Procura de Emprego

Para se entender o funcionamento do mercado de trabalho é importante que façamos uma caracterização de algumas teorias que procuram explicar, segundo diferentes perspetivas, o ajustamento entre a oferta e a procura de emprego.

Uma das perspetivas mais convencionais é a perspetiva neoclássica. O mercado funciona como qualquer mercado de bens e serviços (Alves, 2008). O empregador compra trabalho como uma mercadoria normal e o trabalhador vende o tempo de trabalho como moeda de troca, mediante um preço, que é o salário, o qual é definido mediante a relação entre a oferta e a procura, relação esta que por sua vez tende para o equilíbrio, partindo do pressuposto duma concorrência perfeita, num mercado homogéneo e transparente. Nesta teoria, o desemprego, quando existe, é voluntário e não existem barreiras à mobilidade profissional entre empresas, setores ou regiões. O desemprego é imputável ao desrespeito pelas regras do mercado por parte dos agentes económicos, como são o caso das exigências salariais excessivas, o demasiado poder dos sindicatos ou a intervenção dos poderes públicos. A exigência salarial e a recusa de baixar as expectativas salariais, são uma das causas do desemprego.

Em oposição a esta perspetiva temos a perspetiva marxista, que tem como princípio uma relação de dominação do capital sobre o trabalho, onde não existe independência entre a oferta e a procura. O funcionamento do mercado é determinado pelas estruturas. O salário não é a moeda de troca porque não é entendido como o preço do trabalho, mas sim como o custo da reprodução social da mão de obra.

Nos anos 60 começou-se a estudar o efeito de variáveis como o tipo de empresa, a

origem social dos trabalhadores, o sexo, os sindicatos, entre outras, conduzindo à emergência de novas abordagens como sejam, as teorias da segmentação. Para as teorias da segmentação “a empresa tem um lugar central como agente ativo na segmentação do mercado através das opções de organização e divisão do trabalho em fileiras de inserção, globalmente funcionais, de acordo com o seu mercado de produtos” (Oliveira, 1998, p. 19), isto é, a conjugação entre a oferta e a procura depende da estratégia de gestão dos recursos humanos das empresas.

Para esta teoria, a dinâmica da oferta e da procura depende fortemente das empresas, das suas estratégias de RH, existindo um dualismo de mercado, ou seja, um mercado mais estável, que oferece boas condições, formação e possibilidades de desenvolvimento da carreira aos seus trabalhadores, e um mercado mais instável onde as condições de trabalho apresentam menos qualidade, não existindo possibilidades de progressão.

Por seu lado Thurow (1975) desenvolveu a teoria da concorrência, que repousava sobre dois postulados fundamentais: por um lado, o que defende que a produtividade está associada ao emprego e não ao trabalhador, pelo que este necessita sempre de ser formado pela empresa para ocupar esse mesmo emprego e, por outro lado, o que sustenta que os empresários recrutam os trabalhadores não em função de uma determinada produtividade esperada, mas sim na sua capacidade para serem formados. Com estas informações, e fazendo uma hierarquização encabeçada por aqueles que menos custos de formação teriam (os mais escolarizados) e, por conseguinte, mais qualificados, distribuem-nos por uma “fila de espera”, em que nem sempre são os primeiros a serem escolhidos, dependendo sempre dos critérios e das características dos empregos disponíveis. Isto levava a que os jovens menos qualificados seriam aqueles que maioritariamente ocupariam os últimos lugares, quando não eram mesmo excluídos. Assim, permitir a esses jovens aumentar as respetivas qualificações, era, em teoria, dar-lhes a oportunidade de se reposicionarem na fila de espera e de aumentarem as suas possibilidades de acederem aos empregos disponíveis.

Por fim, outra teoria importante para se compreender a dinâmica do mercado é a teoria do capital humano, que assenta na existência de heterogeneidade da oferta de trabalho e na diferença de qualificações dos trabalhadores (Oliveira, 1998). Esta teoria tem como pressupostos a diferença e, fundamentalmente, a importância do investimento dos trabalhadores nas suas qualificações, o que contribui para a definição dos diferentes salários. Esta teoria foi muito importante pois lançou o valor da educação e/ou formação no funcionamento do mercado de trabalho e na aquisição de competências.

Segundo Alves (2008), para a teoria do capital humano a produtividade individual é o resultado de diversos fatores, mas é também, e sobretudo, uma conjugação da formação escolar com a formação no emprego resultante da experiência profissional ou da formação contínua.

Todas estas teorias, ao objetivarem o papel da formação nos processos de recrutamento e seleção, são um contributo importante para perceber a marginalização dos jovens menos qualificados no mercado de trabalho. Este fenómeno, que é o resultado do efeito conjugado das estratégias dos empresários por um lado, e das dos candidatos ao emprego, por outro, num contexto de crise económica, com taxas de desemprego elevadas, aceitam, como defende Thurow (1975), empregos e salários que, numa outra conjuntura económica teriam recusado, tendo como consequência uma desclassificação generalizada da mão-de-obra e o aumento das dificuldades de acesso ao emprego dos indivíduos que, estando no fim da fila, independentemente do seu nível de formação, são os menos qualificados. Também o investimento em práticas de envolvimento e desenvolvimento dos recursos humanos, num mercado cada vez mais flexível, rotativo e volátil, leva as empresas a questioná-lo. No entanto, se as empresas não investirem no trabalhador porque este tem uma ligação temporalmente limitada e se o trabalhador não investir em si mesmo, porque acredita que não conseguirá obter o retorno do investimento junto do seu empregador, então o mercado de trabalho tenderá para um empobrecimento qualitativo de mão-de-obra. (Forrier e Sels, 2003, cit. in Chambel, 2011).

Constata-se, assim, que as várias teorias apresentadas postulam diferentes perspetivas. Na teoria neoclássica, a regulação é o resultado da relação entre a oferta e a procura; na teoria marxista, existe uma dominação do capital sobre o trabalho; nas teorias de segmentação, quem domina são as empresas. São elas que definem as estratégias e políticas de recursos humanos.

Apesar da importância da formação dos trabalhadores, Duarte (2008, p.7) vem defender que a formação é cada vez mais importante, sendo “necessário ter em consideração quais são os tipos de qualificações académicas que as empresas procuram num dado momento e num dado setor, porque são as empresas que, numa última instância, definem os perfis dos trabalhadores que precisam”.

Não se tratando do fim da sociedade do trabalho e do trabalho assalariado, nem da extinção do papel integrador do trabalho, assiste-se a uma crescente tendência para a complexidade, diversificação e invisibilidade do trabalho e do emprego, que irá culminar na proliferação de novas formas flexíveis de emprego, seguramente precárias. De facto, existe a necessidade de renovação da sociedade e do mercado de trabalho, mas, segundo Kovács

(2002) temos de tomar em consideração a alternativa centrada na renovação e reorganização do trabalho.

Assim, assistimos a um mercado de trabalho segmentado por empresas de acordo com o seu setor de atividade, com maior ou menor dependência da conjuntura económica, e que, perante todas as mudanças e dinâmicas surgidas no mercado de trabalho, nos últimos anos, fizeram emergir outras modalidades de emprego que distanciaram-se dos modelos tradicionais de emprego e das teorias existentes de oferta e procura de trabalhadores, nomeadamente, formas flexíveis de emprego, precárias e sem vínculos prolongados, sendo uma delas, a que iremos focar o nosso estudo: o Trabalho Temporário.

1.3 A Transformação do Mundo do Trabalho: O TT como uma Nova Forma de Organização do Trabalho

O mercado do trabalho, nos últimos tempos, tem vindo a passar por várias alterações, desde processos de inovação tecnológica, alterações dos processos produtivos e modelos de trabalho, nas estruturas organizacionais, bem como nos postos de trabalho e na gestão dos recursos humanos. De acordo com Alves (2008), a modernização dos sistemas de produção através do recurso às tecnologias da informação e da comunicação tem sido acompanhada pela emergência de novas formas de organização do trabalho e do processo de produção. As organizações, para fazerem face às mudanças originadas por esta mesma revolução, têm adotado uma política de flexibilidade que lhes permita fazer face às crescentes flutuações de produção, desenvolvendo uma nova forma de trabalho que lhes permita contratar e dispensar trabalhadores, recorrendo por isso às ETT.

Segundo Vaz (1997), esta forma de trabalho constitui um instrumento de gestão empresarial para a satisfação de necessidades de mão-de-obra pontuais, imprevistas ou de curta duração, sendo uma forma de emprego flexível, para responder às flutuações da procura e permitir uma maior flexibilidade na adaptação dos efetivos da empresa às suas necessidades. As empresas de trabalho temporário, têm vindo a tornar-se num fenómeno crescente na maioria dos países desenvolvidos, tornando-se, por isso mesmo, fundamental entender o papel destas novas formas de emprego no mundo do trabalho. Conforme dados da International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT 2017), em 2016 existiam cerca de 169.000 empresas de trabalho temporário no mundo, com 260.000 empresas-cliente que empregavam 50 milhões de trabalhadores.

De acordo com a APESPE (Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego e de Recursos Humanos), a gestão das empresas sai beneficiada com o

recurso a uma ETT, trazendo-lhes, entre outras, as seguintes vantagens:

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

No que diz respeito às empresas utilizadoras de trabalho temporário, estas apresentam como vantagens, uma maior flexibilidade; a conversão de custos fixos em custos variáveis; menores custos (a empresa não necessita remunerar trabalhadores em épocas de baixa procura, nem contratar apressadamente quando tem picos de produção); acesso a competências que não dispõe e sobre as quais não investiu; e o acesso aos serviços de trabalhadores referenciados e testados. Como desvantagens, a motivação e a lealdade dos trabalhadores temporários, é menor do que a dos trabalhadores permanentes; a dificuldade de cooperação entre trabalhadores temporários e permanentes; a dificuldade de os trabalhadores temporários em assimilarem a cultura da organização; o empenhamento dos trabalhadores temporários, na visão da organização; o acesso a informação crítica que poderá ser transferida para organizações concorrentes; e, por fim, o risco de comportamentos menos corretos por parte das empresas de trabalho temporário (Pina e Cunha, Rego, Campos e Cunha, Cabral-Cardoso, Marques e Gomes, 2012).

Ainda de acordo com a APESPE, o recurso a ETT, também as apresentam vantagens para os trabalhadores, que poderão tirar importantes benefícios, da seguinte forma:

- Encontram mais facilmente um posto de trabalho que melhor se adequa às suas qualificações e capacidades;
- Adquirem qualificação e experiência através do preenchimento de vários postos de trabalho e da inserção em diferentes comunidades de trabalho;
- Têm, legalmente, garantida a retribuição praticada pelo utilizador para o desempenho das mesmas funções;
- Acedem a ações de formação e de reciclagem da ETT com que estão a trabalhar;
- Dispõem de um interlocutor tecnicamente habilitado para o aconselhamento quanto à sua carreira profissional;
- Conseguem mais facilmente um posto de trabalho que melhor se compatibilize com as suas necessidades pessoais e ou familiares, bem como um local de trabalho mais acessível, geograficamente, em relação à sua residência;
- Sabem que a ETT que escolheram, se preocupa com a sua segurança no trabalho.
- Enriquecem o CV e assim acedem mais facilmente a postos de trabalho permanentes, visto que as suas aptidões e qualificações se tornam conhecidas de um maior número de empregadores.

De acordo com Kòvacs (2004), as formas flexíveis de emprego são ambíguas, comportando riscos e oportunidades, dado que tanto podem trazer vantagens como desvantagens para os trabalhadores, para as empresas e para a sociedade em geral. Também Lenz (1996, p. 555), defende que “existem inúmeras vantagens no trabalho temporário, ao permitir tanto a trabalhadores como a empregados uma maior flexibilidade, contribuindo para a inserção dos estudantes no mercado de trabalho, bem como aos trabalhadores o desenvolvimento de novas competências através do desempenho de diferentes tarefas em diferentes empregadores”. Já o relatório CIETT (2011), frisa que o trabalho temporário contribui para a redução do desemprego, servindo para a entrada no mercado de trabalho e contribuindo para a atualização de competências por parte dos trabalhadores. Por fim, Cerdeira *et al.* (2000) comunga da mais-valia que as ETT representam para a comunidade, pois diz-nos que estas prestam um duplo serviço à comunidade: às empresas, pois permite-lhes transformar os custos fixos de pessoal, associados a soluções de emprego tradicionais de contratação direta, em custos variáveis, através da contratação indireta; e aos trabalhadores que se encontram no mercado de

trabalho em situação de excedentes ocasionais, bem como àqueles que não podem trabalhar de uma forma permanente, possibilitando uma ocupação remunerada.

De outro modo, vários autores são agentes críticos desta forma de emprego. Por exemplo, Kovács (2004) diz-nos que essas formas de emprego são sinais de retrocesso social e acarretam consequências negativas do ponto de vista da coesão social. Pina e Cunha *et al.* (cit. in Marques, 2011), refere que, para trabalho similar, os trabalhadores temporários auferem menores salários e mais fracas regalias, podendo estar aí a origem do fraco grau de sindicalização dos trabalhadores temporários, fragilizando ainda mais o seu poder negocial e a sua relação laboral. Sobre esta situação, Chambel (2011) acrescenta que os trabalhadores temporários afastam-se dos trabalhadores tradicionais em vários aspetos, nomeadamente porque sabem que não podem esperar manter a sua situação de emprego no futuro porque o seu contrato tem um fim determinado. Ashford, George e Blatt, (2007, p. 65), por sua vez, diz que “não ter expectativas de trabalho a longo prazo, ou de permanecer na organização na qual se trabalha, poderá afetar as atitudes e os comportamentos dos trabalhadores temporários, pois as atitudes e comportamentos positivos ocorrem quando os trabalhadores esperam que a empresa seja recíproca, e, não sendo o caso devido à sua situação, optam por diminuir essas suas respostas positivas”. Por fim, Rosa, Pegado, Saleiro, Gonçalves e Duarte (2003) apontam do lado dos TT alguns aspetos problemáticos tais como: ausência de retribuição contínua e desconhecimento da duração da missão; remotas possibilidades de promoção e instabilidade permanente; relacionamento mais difícil entre TT e superiores; e, ainda, uma certa marginalização face ao trabalhador permanente na empresa utilizadora de trabalho temporário, refletida nas dificuldades de acesso aos equipamentos coletivos, à formação profissional e à presença no interior das instituições representativas dos trabalhadores.

Também a relação entre subordinados e supervisores nas empresas são influenciadas por estas situações. A teoria da troca social define a qualidade da relação em termos de confiança e do suporte emocional que os subordinados recebem do seu supervisor e presume que os líderes estabelecem relações diferenciais com os seus subordinados. Chambel (2011) apresenta como consequência deste tratamento o facto de os trabalhadores acabarem por beneficiar de um tratamento preferencial, terem melhor qualidade de comunicação no trabalho e reportarem menos vontade de sair da organização. Ou seja, em troca de um maior suporte afetivo e instrumental por parte do supervisor, o subordinado responde com um desempenho superior.

No caso dos trabalhadores temporários esta relação de troca, que é criada com a organização, é meramente económica. Estes trabalhadores têm contratos de duração

limitada e poucas ou nenhuma possibilidades de passarem a ser trabalhadores permanentes da organização, pelo que se espera que se limitem a cumprir as suas obrigações transacionais e a esperar que a organização cumpra as suas (Rousseau 1995, cit. in Chambel 2011). Sobre este assunto, Marques (2011) diz-nos que é importante que as empresas que recorrem a trabalhadores temporários procurem desenvolver com estes, tal como os trabalhadores permanentes, uma relação de troca social equilibrada, passando por desenvolver um conjunto de práticas que vão ao encontro das necessidades desses trabalhadores, não criando falsas expectativas de futuras contratações já que, caso não aconteçam, podem trazer repercussões negativas e difíceis de ultrapassar. De facto, é defendido por (Hakansson e Isidorsson, 2015) que estes trabalhadores, apesar de serem contratados pela empresa de trabalho temporário, são integrados na empresa-cliente, relacionando-se com os restantes trabalhadores, não existindo uma segmentação clara entre os trabalhadores permanentes e os trabalhadores temporários.

O Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho do EUROFOUND mostra que os empregos temporários em Portugal são de longe piores do que os empregos permanentes relativamente às condições de trabalho, incluindo rendimentos, ambiente social, ambiente físico, qualidade do tempo de trabalho, intensidade do trabalho, competências e capacidade de decisão e perspetivas. A maior diferença está no rendimento, sendo que os trabalhadores com contratos permanentes ganham em média 37% mais do que os trabalhadores com contratos temporários (OIT, 2018).

Existem, de facto, muitas opiniões favoráveis e desfavoráveis sobre a utilização do trabalho temporário. No entanto, a flexibilidade laboral que lhe está associada, pode trazer benefícios para a organização, para que se torne mais competitiva neste mercado global, permitindo uma maior especialização funcional e operacional e, ao mesmo tempo, uma redução dos custos fixos. Para o trabalhador pode representar uma forma de entrada no mercado de trabalho, na procura do primeiro emprego, constituindo uma oportunidade para adquirir e desenvolver novos conhecimentos e competências e o acesso a rendimentos suplementares.

1.4 O Trabalho Temporário e o seu Enquadramento Jurídico

O conceito de Trabalho Temporário surgiu nos EUA, nos anos 20, com a primeira empresa designada por Manpower. Tinha como objetivo combater as necessidades de mão-de-obra no setor fabril (Kalleberg, 2000). Após a Segunda Grande Guerra, o conceito foi importado para a Europa para fazer face à reconstrução europeia. O trabalho temporário

aparecia, assim, tendo como funções principais, suprimir o absentismo dos trabalhadores permanentes, ausentes por motivos de doenças prolongadas, férias e satisfazer necessidades pontuais de mão-de-obra decorrentes de acréscimos (picos) de produção, promoções e vendas de novos produtos e para execução de trabalhos de curta duração.

Não existe uma definição consensual de Trabalho Temporário. De Cuyper, De Witte, De Jong e Isaksson (2008) defendem que o trabalho temporário difere da relação de trabalho tradicional, contendo a sua definição quatro dimensões: é um contrato de trabalho de duração limitada; inclui uma data de *términus*; os trabalhadores não exercem a sua atividade profissional diretamente no local de trabalho do empregador; e por fim, os trabalhadores independentes (recibos verdes em Portugal), são também vistos como trabalhadores temporários.

Para Cerdeira *et al.* (2000) o Trabalho Temporário afasta-se do arquétipo típico do contrato de trabalho, pela especialidade de relação em que se encontra o trabalhador dado manter este o verdadeiro contrato de trabalho com a ETT, à disposição da qual se coloca para efeitos de recrutamento e da qual recebe o salário, ao mesmo tempo que se integra na organização técnico-laboral da empresa utilizadora.

Para a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE, 2015), o trabalho temporário é considerado como uma situação em que uma empresa cede a título oneroso e por tempo limitado a outra empresa, a disponibilidade de força de trabalho de um certo número de trabalhadores que ficam integrados na empresa-cliente. Cabe, assim, à ETT empregar os trabalhadores e cedê-los quando solicitado pela empresa utilizadora (Houseman, 2001).

A partir da década de 70 assiste-se a uma evolução nesta e nas restantes formas de emprego flexível, vindo a alterar a sua natureza, o modo de utilização e as suas finalidades. Nos países industrializados e mais desenvolvidos, começa-se por intensificar e alargar o recurso às formas particulares de emprego, aparecendo os contratos a prazo e o recurso ao trabalho temporário, perdendo este o carácter de trabalho pontual para se tornar numa forma habitual de contratação de trabalhadores, constituindo, ainda hoje, um instrumento de flexibilidade utilizado nos novos modelos de gestão de mão-de-obra e de estratégias de produção das organizações.

Na Europa, os países que têm a percentagem mais significativa de utilização do trabalho temporário em relação ao total de empregados são: Portugal (22 %), Espanha (26,9%) e Polónia (24,3%), com um aumento ligeiro nos últimos anos (Pordata, 2019). Na última década o número de trabalhadores temporários aumentou significativamente, devido à progressiva liberalização do mercado de trabalho, em países como Itália, Alemanha e

países Nórdicos e, com a abertura de novos mercados, na Europa Central e Oriental (CIETT, 2011).

1.4.1 A Regulamentação e Implementação do TT em Portugal

A regulamentação das ETT em Portugal foi, como em outros países, um pouco tardia devido ao facto de apenas na década de 50 apareceram as primeiras ETT.

A primeira empresa de trabalho temporário a aparecer em Portugal surgiu na década de 60, com o intuito de fazer face às necessidades de mão-de-obra devido à mobilização de muita força laboral para a guerra do Ultramar. Com o aumento da flexibilização na utilização da mão-de-obra, fruto de um uso acrescido das novas formas de emprego flexível, que, no caso de Portugal, verifica-se mais acentuadamente na década de 80, surge um aumento da procura e da oferta de trabalho temporário, tornando-se, assim, cada vez mais necessário regulamentar e disciplinar a utilização deste modelo de trabalho.

Para resolver alguns problemas, como por exemplo a concorrência desleal, alguns empresários começaram a reunir-se e, em 1989, foi criada a APETT (Associação Portuguesa das Empresas de Trabalho Temporário, tendo sido a primeira associação patronal da área dos serviços prestados às empresas, filiando-se na CCP (Confederação do Comércio e Serviços em Portugal) e na CIETT (Confederação Internacional das Agências Privadas de Emprego) e assinou um contrato coletivo de trabalho com a FETESE (Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços), o que originou a primeira lei do trabalho temporário e do código deontológico da atividade. Em outubro de 2005, a associação mudou de designação e passou a APESPE (Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego), passando em julho de 2015 a APESPE RH (Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos), APESPERH (2019).

A ETT é definida juridicamente como a pessoa singular ou coletiva que tem como atividade principal a cedência temporária de trabalhadores ou prestação de serviços a uma empresa utilizadora, isto é, a empresa cliente da ETT.

De acordo com a APESPERH (2018 a), para a sua constituição e o correto funcionamento, as ETT estão sujeitas a uma licença de atividade, a um alvará, cuja atribuição e fiscalização é da responsabilidade do Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP), constituir uma caução, nos termos do DL n. 260/2009 de 25 de setembro, alterado pela Lei n. 5/2014 de 12 de fevereiro, bem como apresentar uma declaração de idoneidade da requerente, sócios, gerentes e diretores ou administradores, nos termos do mesmo Decreto Lei (DL). No entanto, continuam a existir empresas a

funcionar ilegalmente.

1.4.2 Evolução Jurídica do TT em Portugal

No regime jurídico português o primeiro diploma de regulamentação desta atividade foi o DL n. 358/89, de 17 de outubro, destinado a “regular o exercício da atividade das empresas de trabalho temporário, as suas relações contratuais com os trabalhadores temporários e com os utilizadores, bem como o regime de cedência ocasional de trabalhadores” (art.º 1), apresentando igualmente a definição de alguns conceitos que estruturam o trabalho temporário, nomeadamente: trabalhador temporário, ETT, empresa utilizadora ou cliente, contrato de trabalho temporário e contrato de utilização de trabalho temporário. Este DL foi posteriormente alterado pela Lei n. 39/96 de 31 de agosto e pela Lei n. 146/99, de 1 de setembro. A partir desta data foram surgindo novas Leis que regulamentavam o trabalho temporário, nomeadamente a Lei n. 19/2007, de 22 de maio, também designada de Lei do Trabalho Temporário (LTT) e a mais recente a Lei n. 7/2009 de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), nos seus artigos 172º a 192º e alterada pela Lei n. 69/2013 de 30 de agosto.

As matérias referentes à constituição, licenciamento e funcionamento das ETT foram regulamentadas pelo DL n. 260/2009 de 25 de setembro, tendo sido alterado pela Lei nº 5/2014 de 12 de fevereiro. Assim, foi assumida a necessidade de repensar que matéria deveria ser inserida no novo código do trabalho e aquela que deveria ser disciplinada em legislação própria. No que diz respeito ao regime jurídico do trabalho temporário, o mesmo encontra-se previsto no Código do Trabalho (Lei n. 7/2009 de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n. 69/2013 de 30 de agosto), enquanto que, no que diz respeito à parte procedimental, nomeadamente as normas relativas ao licenciamento e ao exercício da atividade das ETT, as mesmas são acolhidas pelo DL n. 260/2009 de 25 de setembro, alteradas pela Lei n. 5/2014 de 12 de fevereiro. Para uma total compreensão e aplicação do regime do trabalho temporário, torna-se necessário que se faça uma conjugação de ambos os diplomas, pois nem toda a matéria referente ao trabalho temporário, se encontra no Código do Trabalho.

Convém também realçar a forma como o trabalho temporário é regulado entre nós, pois a lei classifica esta forma de relação laboral triangular em duas modalidades distintas: No Código do Trabalho, nos arts. 172º a 192º, a lei contempla o trabalho temporário enquanto objeto da atividade exercida pelas ETT, sobre o qual recai a realização deste trabalho, enquanto que, nos arts. 288º a 293º, prevê-se outro expediente de cedência ocasional de trabalhadores por uma empresa a outra, sem que nenhuma destas empresas constitua uma empresa de trabalho temporário.

O Trabalhador Temporário é aquele que celebra com uma ETT um contrato de trabalho temporário, pelo qual se obriga a prestar a atividade profissional a utilizadores, a cuja autoridade e direção fica sujeito, mantendo-se, todavia, o vínculo jurídico-laboral à ETT (art.º 2º alínea b) do DL n. 358/89), constituindo-se, assim, um contrato de trabalho triangular entre a ETT, o trabalhador e a empresa utilizadora.

De acordo com o DL n. 358/89, no seu art.º 2º, alínea a), “A ETT é definida como a pessoa singular ou coletiva que tem como atividade principal a cedência temporária de trabalhadores ou prestação de serviços a uma empresa utilizadora, isto é, empresa cliente da empresa de trabalho temporário”.

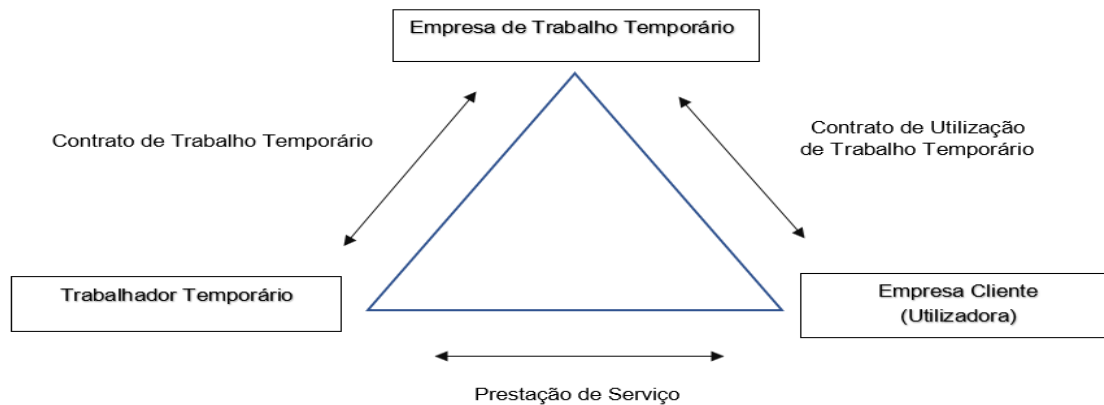
A empresa utilizadora ou cliente é a pessoa singular ou coletiva, que utiliza os serviços prestados por um ou mais trabalhadores sob a sua autoridade e direção, sendo esses trabalhadores cedidos por uma ETT (DL n. 358/89, art.º 2º, alínea c).

O contrato de trabalho temporário é definido como o contrato assinado entre a ETT e um trabalhador, através do qual este se obriga, mediante determinada remuneração, a prestar os seus serviços, o seu trabalho, a uma empresa utilizadora (DL n. 358/89, art.º 2º, alínea d).

O contrato de utilização de trabalho temporário é o contrato celebrado entre a ETT e uma empresa utilizadora, pela qual se obriga, mediante um determinado valor de faturação, a ceder trabalhadores para prestação de determinado serviço (DL n. 358/89, art.º 2º, alínea e).

Os mecanismos de funcionamento do trabalho temporário estão subjacentes à existência de uma relação triangular entre o trabalhador, a ETT e a empresa utilizadora. De acordo com a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT 2019), o trabalho temporário estabelece-se numa relação triangular em que a posição contratual da entidade empregadora é partilhada entre a ETT que contrata, remunera e exerce o poder disciplinar sobre o trabalhador temporário e um cliente utilizador – Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário (EUTT) – que dá e recebe o trabalho de um trabalhador que não pertence aos seus quadros, mas sobre quem exerce poderes de direção e fiscalização. Rodrigues (1996) diz-nos que nesta relação triangular, a empresa utilizadora torna ainda mais flexível a utilização da mão-de-obra através da interposição de uma entidade empregadora para a qual são transferidas as obrigações jurídicas decorrentes do contrato de trabalho. Também Chambel (2011) aborda esta questão, dizendo que os trabalhadores temporários estabelecem duas relações de emprego em simultâneo: uma com a agência de trabalho temporário, com a qual formalizam o seu contrato de trabalho, e outra com a empresa cliente, na qual desenvolvem as tarefas inerentes à sua função (Figura 3).

Figura 3: Relação Triangular no Trabalho Temporário



Fonte: Elaboração Própria (2019)

Relativamente à admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário, a Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro, menciona que o contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário. A Lei define ainda o entendimento do que são necessidades temporárias, as quais são referidas nas alíneas a) a g) do nº 2 do art.º 140, a saber:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
- f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

A Lei menciona que o contrato de utilização deve ser celebrado pelo período

estritamente necessário à satisfação das necessidades das empresas utilizadoras e apenas para os motivos apresentados na alínea f) do n.º 2 do art.º 140, na qual se considera acréscimo excecional de atividade da empresa o que tenha duração até 12 meses. É igualmente mencionado que a duração do contrato de utilização não pode exceder o período estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador.

Do ponto de vista legal estão previstas algumas limitações à utilização do trabalho temporário, não sendo permitido em situações como: art.º 175 no n.º 4, a ocupação de postos de trabalho perigosos que coloquem a segurança e saúde do trabalhador em risco, salvo se o trabalhador temporário tiver qualificação profissional específica para o desempenho da função; no n.º 5, a substituição de trabalhadores cujos contratos cessaram por motivos de extinção do posto de trabalho ou devido a despedimento coletivo.

O trabalhador temporário beneficia do mesmo nível de proteção em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, que os restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento do utilizador. Em termos de formação profissional, de acordo com o art.º 187 da Lei n. 7/2009, a ETT deverá assegurar a formação profissional do trabalhador temporário contratado a termo, sempre que a duração do contrato, incluindo renovações, ou a soma dos contratos de trabalho temporário sucessivos no ano civil, seja superior a três meses. Essa formação deverá ter a duração mínima de 8 horas e a empresa de trabalho temporário deverá afetar anualmente 1% do seu volume de negócios à formação profissional dos trabalhadores temporários.

A aplicação da legislação laboral em Portugal está a cargo de uma única instituição, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), que se encontra sob a tutela do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. O Código do Trabalho de 2009 (Lei n. 7/2009) e as suas sucessivas alterações que flexibilizaram as formas contratuais e a organização do trabalho e alargaram os regimes de responsabilidade, também aumentaram a complexidade jurídica dos mecanismos de execução. Muitos dos novos mecanismos jurídicos exigiram mais esforços para elaborar um processo legal, diminuindo, assim, a capacidade de execução da ACT.

As reformas ao abrigo do programa de ajustamento acentuaram ainda mais a complexidade da legislação laboral, ao mesmo tempo que reduziram os recursos disponíveis para as inspeções (por exemplo, cortes salariais, congelamento da progressão na carreira e menor número de inspetores). Tal diminuiu a motivação do pessoal e reduziu a capacidade da ACT de exercer efetivamente as suas funções de entidade reguladora, dado que é obrigada a concentrar-se cada vez mais nos pedidos individuais que têm um efeito reduzido no ambiente regulamentar.

1.5 Caracterização do Perfil do Trabalhador Temporário

As formas de flexibilidade laboral levam-nos à interrogação lógica sobre quem são os trabalhadores temporários, qual a sua caracterização e qual o seu perfil. São aqueles que desejam ter um trabalho autónomo (trabalhadores independentes)? Aqueles que, acabados os estudos, ou deixados a meio, desejam ingressar na vida ativa e vêm no trabalho temporário uma porta para o mercado do trabalho? Aqueles que, após uma vida laboral bastante grande, são “devolvidos ao mercado”, numa situação de desempregados “forçados”? Ou aqueles que, aproveitando as pausas letivas escolares, vêm no trabalho temporário, um modo de terem algum rendimento?

As alterações dos modelos de produção levaram a que os empregos e as profissões tivessem necessidade de uma maior polivalência nas funções a exercer, induzindo uma alteração de um modelo de gestão de RH, baseado nas qualificações, para um modelo baseado nas competências (Albuquerque e Oliveira, cit. in Oliveira, 2012). As organizações flexíveis passaram a exigir, assim, recursos humanos qualificados, responsáveis, com grande espírito de equipa e de alternarem de tarefa em tarefa e de máquina em máquina. E para este contexto de trabalhadores polivalentes, a formação é essencial. As empresas passaram assim a valorizar trabalhadores com uma grande variedade de conhecimentos, com a imaginação e criatividade desenvolvida e que procurem a inovação e a qualidade.

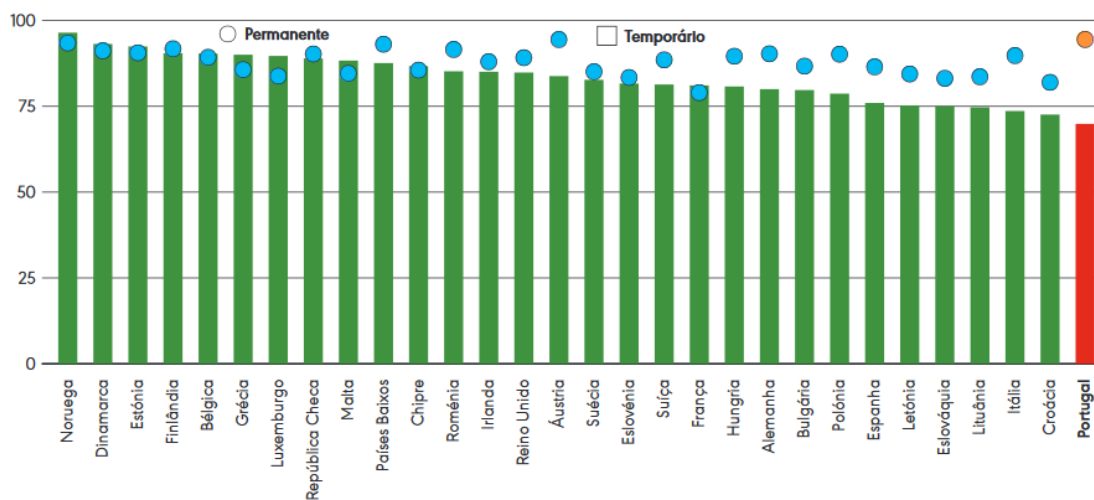
Por isso, para o nosso estudo, torna-se importante identificar e caracterizar os diferentes tipos de competências, nomeadamente comportamentais, pessoais e técnicas que as empresas industriais na Península de Setúbal procuram nos trabalhadores temporários.

Existem diferentes pressupostos da relação das competências com o trabalho temporário. Para Lenz (1996), o trabalho temporário é visto como uma forma de os trabalhadores adquirirem novas competências, porque desempenham diferentes tarefas, tendo diferentes experiências profissionais. Esta é também a visão da maioria das empresas de trabalho temporário. Segundo o relatório do CIETT (2011), esta forma de contratação pode ajudar os trabalhadores pouco qualificados a entrar no mercado de trabalho e ganhar novas experiências profissionais e adquirir novas competências. Outros, em contradição, apresentam o trabalho temporário como desqualificante e onde menos competências são desenvolvidas. Neste sentido, e segundo a OIT (2018), observam-se diferenças significativas na componente das condições de trabalho relacionadas com as competências

e capacidades de decisão. Isto inclui não apenas a autonomia no trabalho e execução de tarefas complexas, mas também as oportunidades de formação proporcionadas pelo empregador. Como a percentagem de emprego temporário se mantém considerável, os resultados baixos em termos de competências dos trabalhadores temporários correm o risco de se traduzir em baixa competitividade e produtividade, afetando a produtividade global do País.

As perspetivas dos trabalhadores temporários portugueses são não só sombrias em relação aos trabalhadores permanentes, mas também são das mais baixas comparativamente aos trabalhadores temporários de outros países europeus. Assim, não admira que a satisfação geral dos trabalhadores temporários portugueses em relação às suas condições de trabalho se encontre igualmente entre as mais baixas da Europa (Figura 4). Curiosamente, a satisfação dos trabalhadores permanentes é uma das mais elevadas da Europa, possivelmente refletindo a consciência dos trabalhadores quanto à diferença significativa nas condições de trabalho entre trabalhadores com diferentes contratos.

Figura 4: Satisfação dos trabalhadores com as suas condições de trabalho



Fonte: OIT (2018)

De acordo com Ceitil (2003, p. 13), pode-se identificar quatro perspetivas de definição de competências: “Competências como atribuições, são elementos extra-pessoais, que correspondem a exigências inerentes a uma função ou tarefa que os trabalhadores podem e devem dominar para pôr em prática o exercício das suas funções ou responsabilidades; competências como qualificações, são elementos extra-pessoais, como um conjunto de

saberes ou de domínios de execução técnica que as pessoas adquirem tanto a nível do ensino como da formação profissional. Ou seja, presume-se que uma pessoa é qualificada para o desempenho de determinada função se tiver um conjunto de formações reconhecidas como válidas para garantir a qualidade do seu desempenho na função; competências como traços ou características pessoais, são consideradas como características intrapessoais e definidas como capacidades, sendo por esta razão a perspetiva mais conhecida, aceite e aplicada; e, por fim, competências como comportamentos ou ações, são consideradas como fenómenos interpessoais e definidas como resultados de desempenho de uma ação. Esta perspetiva é avaliada segundo o sucesso ou bom resultado numa determinada ação”.

Pode-se, assim, concluir que as competências como atribuições e as competências como qualificações se enquadram e identificam nas competências técnicas, pois são características inerentes a determinada função sendo que um trabalhador está habilitado a exercer determinada função porque possui essas mesmas competências, seja a nível de qualificações (escolaridade), seja a nível de experiência profissional (anos de trabalho). Da mesma forma, associa-se as competências como traços ou características pessoais e as competências como comportamentos ou ações às competências comportamentais, uma vez que dependem das características intrapessoais, pelo desempenho e maneira de ser do indivíduo.

Para Pina e Cunha *et al.* (2012) existem vantagens e desvantagens de ser trabalhador temporário. Como vantagens, a possibilidade de poder trabalhar durante um período limitado de tempo; para aqueles que, estando em início de carreira, pretendem enriquecer os seus currículos com experiências variadas em diversas atividades; servir como via para despistar o que o indivíduo pretende fazer da sua carreira; saberem que é uma porta para o trabalho permanente; e, por fim, saberem que recebem a sua remuneração da sua ETT, mesmo que a empresa cliente entre em insolvência.

Como desvantagens e riscos refiram-se: as situações em que a Lei é incumprida e as recompensas e benefícios são mais fracos dos que os auferidos pelos trabalhadores permanentes; a instabilidade e incerteza sobre o local onde vai executar o seu trabalho; o menor poder negocial; ter menores índices de formação, do que os trabalhadores permanentes; ter um tratamento discriminatório dado pela empresa cliente, em relação aos trabalhadores permanentes; dificuldade em construir uma carreira; e, por fim, ter o sentido de perda de controle sobre a sua vida e o trabalho, podendo daí resultar problemas associados ao stress, à saúde e ao bem estar.

Para Cerdeira *et al.* (2000: p. 85) “Por vezes, os TT sentem compensados os riscos de intermitência da atividade e da menos proteção social com mais altos salários diretos, mas

normalmente só aceitam este tipo de emprego porque não arranjam um emprego estável como alternativa, ou esperam poder mostrar ao utilizador final as suas competências para virem a ser por ele contratados regularmente”.

Desde meados da última década, que o trabalho temporário deixou de estar associado apenas a trabalhadores desempregados com baixos níveis de qualificação e de escolaridade, tendo passado a abranger outros níveis de qualificações e competências. Com o evoluir da crise económica e o crescimento galopante que o desemprego teve, surgiram trabalhadores especializados e de elevadas competências no mercado de trabalho, que, voluntariamente se inscreveram nas ETT, como forma de, não arranjando emprego igual ou com a estabilidade que possuíam anteriormente, obterem um novo emprego, mesmo que o mesmo fosse temporário e precário. A comprovar esta evolução dos TT, Cerdeira *et al.* (2000: p.134), num estudo efetuado em 1999, dizia-nos que: “Em resposta ao propósito de identificar o perfil do TT em Portugal, verifica-se que a maioria são trabalhadores dotados de uma frágil empregabilidade ou reformados que necessitam de um complemento para as suas pensões, tratando-se de pessoas pouco ou nada qualificadas, com baixos níveis de escolaridade (normalmente mulheres ou trabalhadores com mais de 45 anos mas pouco qualificados e/ou analfabetos funcionais, sem competências no manuseamento de novas tecnologias)”.

Os chamados “desempregados de luxo”, passaram a ser assim o novo rosto da crise, levando a que as ETT mudassem a sua estratégia e começassem a olhar para este novo nicho de mercado como forma de subverter a queda de solicitações de empresas clientes de setores tradicionais, como a construção civil, indústria automóvel e metalomecânica. Sobre este assunto, Finegold, Levenson, e Van Buren (2005) afirmam que, de modo a responderem às novas necessidades das empresas clientes, as ETT expandiram o seu espetro de recrutamento e deixaram de procurar apenas trabalhadores com competências baixas ou disponíveis para desenvolver tarefas menos qualificadas, procurando cada vez mais profissionais com competências e habilitações elevadas, quer em termos profissionais quer em termos cognitivos.

Para estes trabalhadores, tornou-se preferível ter um trabalho temporário do que estarem no desemprego. Aliás, com a crise, os preconceitos em relação ao trabalho temporário diminuíram, existindo hoje profissionais de topo e altamente qualificados que se tornaram adeptos do trabalho temporário, permitindo-lhes trabalhar por projetos e ter uma flexibilidade que de outra maneira, ou seja, numa relação “normal” de trabalho, não teriam.

Também as mulheres começaram a entrar no setor da metalurgia, que até há bem pouco tempo era de exclusividade masculina. Enquanto que há alguns anos a

metalomecânica era um setor exclusivo do sexo masculino, com a evolução das tecnologias e com uma cada vez menor carga física solicitada aos trabalhadores, associado à falta de mão-de-obra de trabalhadores masculinos para as várias solicitações das empresas, as mulheres começaram a entrar no setor. De acordo com Costa (2018) as mulheres estão a chegar paulatinamente ao setor. Esta tendência é confirmada quer pela AIMMAP quer pelo Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (CENFIM). Segundo Rafael Pereira (cit. in Costa, 2018) “estão a ter um papel crescente, o setor está mais tecnológico, os postos de trabalho têm um maior valor acrescentado, que vai muito para além da força física” e isso permite a entrada do género feminino numa indústria tradicionalmente de homens. Segundo Susana Moura (cit. in Costa, 2018), diretora do CENFIM do Porto, também reconhece que “há mais mulheres tanto na produção como em cargos de gestão e de chefia”, e essa realidade materializa-se nas empresas, mas também nos centros de formação. “O setor do metal é visto como mais pesado, menos limpo, menos atrativo, e ainda tem menos formandas do que formandos, mas a situação está a mudar”, garante Susana Moura (cit. in Costa 2018). A informatização e a robotização das empresas têm ajudado à entrada das mulheres nestas áreas industriais. Funções como soldador não são realmente as mais adequadas ao género feminino, porque é muito pesado, “mas há casos onde é preciso um trabalho mais minucioso para o qual as mulheres têm mais apetência e são mais procuradas”, adianta Susana Moura (cit. in Costa, 2018).

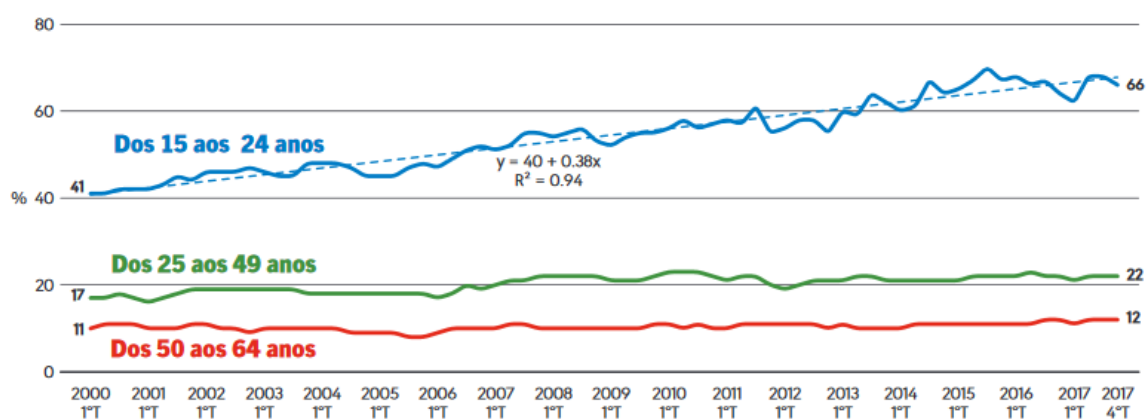
1.6 Caracterização do Trabalho Temporário – A Evolução do Trabalho Temporário em Portugal

Iremos, de seguida, abordar uma caracterização do mercado de trabalho temporário em Portugal e sua evolução, analisando alguns indicadores mais relevantes para a nossa investigação.

O recurso à contratação através de trabalho temporário é relativamente recente. Com este tipo de contratação as ETT procuram, de forma temporária, colocar à disposição de empresas utilizadoras, trabalhadores que elas mesmo contratam e remuneram. Foi a partir da década de 50 que as grandes empresas portuguesas começaram a recorrer ao trabalho temporário por necessidades muito circunstanciais. No entanto, é a partir dos anos 80 que o crescimento do trabalho temporário se difunde e generaliza, quer em setores de atividade económica, quer em tipos de dimensão de empresas.

Há muito que a segmentação de mercado de trabalho é uma característica do mercado de trabalho português. De acordo com a OIT (2018) os contratos de trabalho afetam de forma desproporcional os trabalhadores mais jovens (15-24) e o recurso a este tipo de contratos passou de menos de 40% em 2000 para mais de 60% no início de 2010 para este grupo etário, um número que se manteve desde então. Este facto contribuiu parcialmente para o aumento de quase 5% na proporção de contratos temporários no total de empregos por conta de outrem nos últimos 20 anos. Na maioria dos casos, e ao contrário de outros países, os contratos temporários são sobretudo involuntários. Na figura 5, pode observar-se a incidência de trabalho temporário por grupo etário entre 2000 e 2017 (dados OIT, 2018).

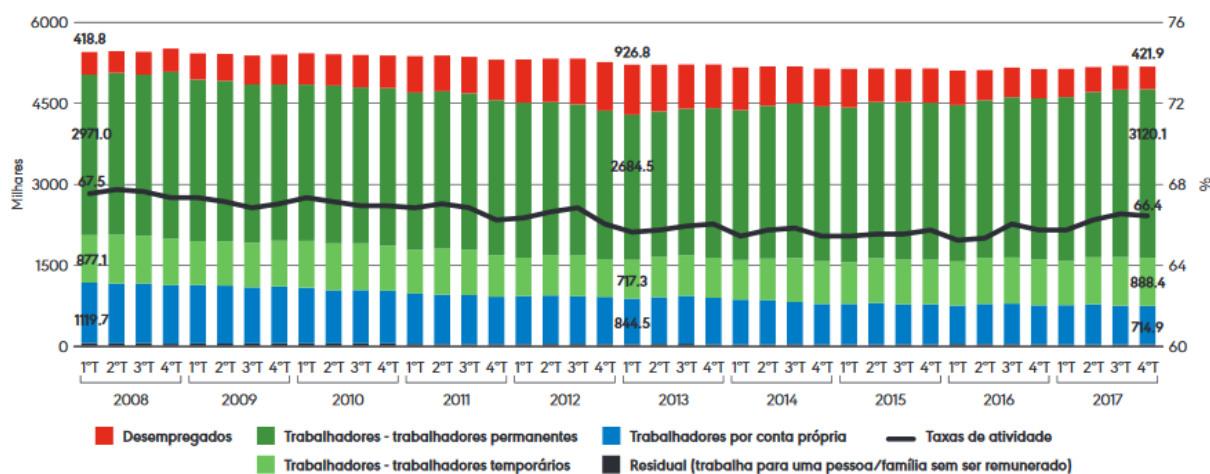
Figura 5: Incidência de Trabalho Temporário por grupo etário, de 2000 a 2017



Fonte: OIT (2018)

No início da última recessão económica mundial o quadro legal favorecia a utilização de contratos temporários, uma situação que foi reforçada pelas reformas introduzidas entre 2011 e 2013. A maior facilidade de utilização dos contratos temporários foi acompanhada por uma diminuição da proteção do emprego dos trabalhadores permanentes sem que isso resultasse numa mudança na proporção de trabalhadores temporários em relação ao total de trabalhadores. Desse modo, as reformas do processo de ajustamento reduziram as proteções sem que isso trouxesse benefícios para o emprego ou para o mercado de trabalho. Na figura 6, apresentamos as principais características do mercado de trabalho em Portugal, desde 2008 (início da crise económica) até ao final de 2017.

Figura 6: Principais características do mercado de trabalho em Portugal de 2008 a 2017



Quando observamos a quantidade de empresas que promovem o trabalho temporário em Portugal, facilmente se conclui que a oferta deste tipo de trabalho é muito expressiva (Tabela 1). O IEFP, mantém no seu site o registo nacional de ETT, disponibilizando para acesso público e estando permanentemente atualizado.

Tabela 1: Nº de Empresas de Trabalho Temporário em Portugal

| | Nº Empresas Trabalho Temporário em Portugal |
|------|---|
| 2010 | 198 |
| 2015 | 231 |
| 2019 | 220 |

Fonte: IEFP (2019)

Apesar do aumento do emprego subsistem preocupações quanto à qualidade do mesmo, pois existe uma segmentação generalizada do mercado de trabalho com um grande número de empregos temporários que têm vindo a aumentar. De acordo com a OIT (2018), os empregos estáveis e seguros estão especialmente limitados para as classes mais jovens, apesar destes terem cada vez mais qualificações académicas.

A recorrência ao trabalho temporário tem vindo a aumentar em Portugal, sendo que o número de trabalhadores duplicou entre 1998 e 2008 (CIETT, 2011), tendo continuado a crescer, mas mais moderadamente até 2018 (Tabela 2).

Tabela 2: População Empregada em Portugal e com contratos de TT

| | População Empregada em Portugal | Trabalhadores Com Contrato Trabalho Temporário | % de TT em relação à População Empregada |
|------|---------------------------------|--|--|
| 2010 | 4898,4 | 850,5 | 17,36% |
| 2015 | 4548,7 | 805,2 | 17,70% |
| 2018 | 4866,7 | 879 | 18% |

Unidades: Milhares

Fonte: Eurostat/INE, Pordata (2019)

Num estudo efetuado por Lopes (2017) foi constatado um aumento significativo de contratos de trabalho temporário, antecedendo o período da crise do *subprime*, tendo diminuído e voltado a surgir com valores elevados. No entanto, desde junho de 2017 que a situação se alterou, tendo aumentado as ofertas de trabalho e surgido uma diminuição de candidatos disponíveis, tendo inclusive aumentado a taxa de abandono dos postos de trabalho. Esta situação está relacionada com o aumento do mercado de trabalho e consequentemente com a diminuição da taxa de desemprego, originando, assim, uma grande dificuldade de encontrar candidatos para preencher as solicitações do mercado de trabalho.

Embora reconhecendo a importância dos esforços recentes, a OIT (2018) entende que são necessárias outras medidas políticas para lidar com a segmentação do mercado de trabalho e que devem dar resposta às suas três características principais: a elevada percentagem de emprego temporário (involuntário); o reduzido volume de transições para contratos permanentes e as condições de trabalho desiguais consoante os tipos de contrato. Tais medidas podem incluir a aplicação de limites mais rígidos à utilização de contratos temporários e a garantia do cumprimento desses regulamentos. O acordo tripartido para as alterações ao Código do Trabalho – alcançado aquando da redação do presente relatório e na base do Proposta de Lei do Governo nº 136/XIII aprovada na Assembleia da República – dá passos nessa direção. É possível encorajar as empresas a converter os trabalhadores temporários em trabalhadores permanentes através de vários incentivos, designadamente na área da formação a ministrar aos trabalhadores temporários. As medidas devem incluir também a igualdade de tratamento e de condições de trabalho, eliminar os incentivos à utilização dos contratos temporários com o objetivo único de reduzir os custos do trabalho, munir as empresas de instrumentos suficientes para garantir a flexibilidade interna ao invés da externa e estimular respostas através de um diálogo social que inclua os trabalhadores temporários.

2. Fundamentação Metodológica

Após a revisão de literatura efetuada anteriormente sobre o trabalho temporário, a vertente das empresas de trabalho temporário e os trabalhadores temporários, neste capítulo iremos apresentar a estratégia metodológica que suporta este trabalho de investigação. Apresentaremos de seguida os objetivos da investigação, as opções metodológicas e instrumentos utilizados, bem como os métodos de recolha e análise da informação recolhida. O estudo empírico procurará conhecer as competências e os perfis dos trabalhadores temporários que as empresas industriais da Península de Setúbal estão a requerer para os seus centros operativos nos setores da metalurgia pesada e ligeira, automóvel e aeronáutica. Procurar-se-á, igualmente, analisar que tipo de regimes de trabalho estão a ser oferecidos aos trabalhadores temporários e qual o nível de precariedade dos mesmos.

2.1 Objetivos do Estudo

O Distrito de Setúbal, situado na margem sul do rio Tejo, tem de área cerca de 5.072 Km², englobando uma parte na Estremadura e outra no Alentejo. Com cerca de 852.328 habitantes (INE, 2018), nos treze concelhos que o constituem, é atualmente o 3º distrito em população residente (INE, 2018). A Península de Setúbal (objeto de estudo deste trabalho), é composta por 9 concelhos, comportando cerca de 783.289 habitante (INE, 2018). A Cidade de Setúbal, com cerca de 116.044 habitantes (INE, 2018), situa-se na margem norte do Rio Sado e, para além de ser a capital de distrito e concelho, é também diocese e comarca.

De acordo com dados do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP, 2019), em 2019 existiam em Portugal cerca de 220 empresas licenciadas para o exercício da atividade de trabalho temporário, existindo cerca de 879.000 trabalhadores em regime de trabalho temporário (Pordata, 2019). No distrito de Setúbal, segundo o Jornal de Negócios (2018), existiam 41 ETT. É com base numa amostra de ETT presentes na Península de Setúbal, que iremos centrar este trabalho.

Uma investigação implica sempre a existência de um problema. Segundo Domínguez, Vidal-Infer, Dios e Aleixandre-Benavent (2016) para a formulação do problema é necessário, primeiramente, construir uma boa questão de pesquisa. Esta questão deve cumprir cinco características: ser viável, interessante, inovadora, ética e relevante. Por seu lado, os objetivos têm de ser precisos, concisos, mensuráveis e alcançáveis. Precisos, pois, a sua exposição exige uma linguagem simples e inequívoca; concisos, de forma a serem breves e

utilizando apenas as palavras necessárias; mensuráveis, uma vez que têm de expressar-se de modo a que permitam medir as qualidades ou características do objeto de pesquisa; e alcançáveis, porque é necessária a existência de possibilidades reais para atingir os objetivos.

A questão que suporta esta pesquisa é: “Que competências/perfis de trabalhadores temporários são solicitados pelas empresas industriais na Península de Setúbal”? Assim, os objetivos do estudo são: conhecer as competências e que perfis estão a ser requeridos, aos trabalhadores temporários, para os centros operativos das Empresas Industriais (Sector Metalúrgico, Automóvel e Aeronáutico) na Península de Setúbal.

Neste sentido, procurar-se-á analisar que competências, perfis e profissões estão a ser recrutados, que pedidos estão a ser feitos por parte das empresas industriais e que oferta existe no mercado para responder à procura existente. Procurar-se-á, ainda, analisar que dificuldades estão a ter as empresas de trabalho temporário/recrutadoras para fazer face aos pedidos existentes, para que perfis esta procura se torna mais difícil de responder e que tipo de trabalho/flexibilidade é oferecida.

Em termos metodológicos, optou-se por responder a esta pergunta recorrendo à pesquisa exploratória e à metodologia de estudo multi-caso.

2.2 Opções Metodológicas

O enquadramento teórico permitiu-nos, por um lado, justificar o estudo proposto e avaliar a viabilidade e relevância do mesmo, bem como a previsível generalização dos resultados obtidos em relação à sua aplicabilidade e utilidade no campo do trabalho temporário. Por outro lado, serviu igualmente para especificar os objetivos da investigação e de que modo se irá atingir os mesmos.

Efetuada o enquadramento teórico relevante ao estudo do tema, iremos apresentar agora as opções metodológicas utilizadas, bem como a sua natureza e métodos utilizados. Compreender o modo como as empresas estão a recrutar trabalhadores temporários, quais as competências e perfis solicitados, bem como o que está a ser oferecido aos mesmos, sugere uma investigação de índole qualitativa, uma vez que o objetivo é a compreensão dos significados subjetivos assumidos pelos atores (Bryman, 2004), sem aspirar a generalizações ou quantificações dos resultados.

A metodologia qualitativa utilizada neste estudo tem um carácter exploratório e foi desenvolvida através de entrevistas semiestruturadas. Desta forma, não foram criadas hipóteses, mas sim questões de pesquisa, as quais foram formuladas baseadas na revisão de literatura acerca do tema.

A pesquisa exploratória permite: aumentar o conhecimento acumulado sobre determinada problemática; procurar conhecer as características de um fenómeno, procurando as explicações sobre as causas e consequências desse mesmo fenómeno; determinar tendências e identificar as relações potenciais entre as variáveis, bem como estabelecer rumos para investigações posteriores; e, por fim, procurar compreender as motivações subjacentes às atitudes e comportamentos das pessoas (Vergara, 2006, cit. in Marques, 2010).

A metodologia de estudo de caso (multi-caso) apresenta-se como a mais adequada enquanto estratégia de investigação, na medida em que: permite explicar as presumíveis relações casuais que ocorrem nas intervenções em contexto real, que se apresentam como demasiado complexas para serem explicadas pela investigação ou técnicas experimentais; permite descrever uma intervenção e o contexto real em que ocorreu; permite ilustrar um conjunto de tópicos no quadro de uma avaliação de forma descritiva; consegue explorar as situações em que as intervenções que são avaliadas não apresentam consequências ou resultados claros; e, por fim, pode ser uma meta-avaliação, isto é, a avaliação da avaliação (Yin, 2003, cit. in Marques, 2010). A metodologia de estudo de caso possibilita, ainda, integrar um conjunto diversificado de informação obtida através de fontes primárias e secundárias, como sejam: as entrevistas; a observação direta; a observação participante; os artefactos físicos; os documentos e registos, neste caso das organizações (Yin, 2003, cit. in Marques, 2010).

2.2.1 Análise Quantitativa e Análise Qualitativa

De acordo com Fortin, Cotê e Fillion (2006) a investigação quantitativa e a investigação qualitativa são dois métodos distintos de investigação. A investigação quantitativa assenta no paradigma positivista que tem a sua origem nas ciências físicas. A verdade é absoluta, os factos e os princípios existem independentemente dos contextos histórico e social. A investigação qualitativa teve origem no paradigma naturalista, baseada numa forma holística de conceber os seres humanos, comportando um certo número de crenças. As questões de investigação são exploratórias e interessam-se pelo vivido, sendo o objetivo descobrir, explorar, descrever e compreender os fenómenos.

A metodologia utilizada neste estudo foi a de índole qualitativa, baseada em entrevistas semiestruturadas realizadas a profissionais de várias ETT/recrutadoras. A metodologia qualitativa, de acordo com Fortin, *et al.* (2006) é a apropriada para o estudo de fenómenos específicos uma vez que analisa e interpreta aspetos mais concretos e mais abrangentes, permitindo descrever a complexidade do comportamento humano e proporcionando uma análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes e comportamentos. Também Bogdan (1991) nos diz que a análise qualitativa nos apresenta cinco características principais: a situação natural constitui a fonte dos dados, sendo o investigador o instrumento-chave da recolha de dados; a sua primeira preocupação é descrever e só secundariamente analisar os dados; a questão fundamental é todo o processo, ou seja, o que aconteceu, bem como o produto e o resultado final; os dados são analisados indutivamente, como se reunissem, em conjunto, todas as partes de um *puzzle*; e, por fim, diz respeito essencialmente ao significado das coisas, ou seja, ao “porquê” e ao “o quê”. Esta abordagem corresponde, assim, a um procedimento mais intuitivo, mas também mais maleável e mais adaptável, a índices não previstos ou à evolução das hipóteses (Bardin, 1977).

2.3 Técnicas de Recolha de Informação

De acordo com Stake (2011), os investigadores qualitativos buscam dados que representem experiências pessoais em situações específicas. Assim, deverá escolher-se o método que mais se adequa à questão e ao estilo de investigação que se deverá usar.

Sobre a metodologia utilizada, Bogdan (1991) diz-nos que, num estudo qualitativo, o tipo adequado de perguntas nunca é muito específico, representando a sua teoria com um funil. O início do estudo é representado como a parte mais larga de um funil onde se encontram os locais, as pessoas que serão objeto de estudo e as fontes de dados, tratando-se então da recolha de dados, seguida de uma análise inicial dos dados recolhidos, explorando e decidindo sobre os objetivos de estudo e que aspetos se vão aprofundar. Põem-se de parte alguns planos iniciais, desenvolvem-se outros, afinam-se as estratégias, tomam-se decisões sobre aspetos específicos do contexto, dos indivíduos e dados a aprofundar, delimitando-se a área de estudo. Depois deste processo segue-se a recolha de dados e as atividades de pesquisa, passando de uma fase de exploração alargada a uma área mais restrita de análise dos dados coligidos. Nesta sequência, importa apresentar a extremidade mais estreita desse funil no que diz respeito concretamente às técnicas e

instrumentos de recolha e análise de dados que foram utilizados: a entrevista, a análise documental e a observação participante.

2.3.1 Entrevista

De entre as técnicas de recolha de dados possíveis num estudo de âmbito qualitativo, a nossa opção recaiu na entrevista semiestruturada. Segundo Bogdan (1991) a entrevista deverá ser utilizada para recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo-se assim ao investigador desenvolver uma ideia sobre o modo como os sujeitos interpretam aspetos do mundo, referindo-se igualmente às suas características vantajosas e à importância desta técnica de recolha de dados no âmbito da investigação qualitativa.

Assim, esta técnica apresenta inúmeras vantagens, tais como: maior flexibilidade na recolha de informação; alterar o guião pré-concebido e reformular as questões no decorrer da entrevista, em função do sentido e da natureza das respostas; esclarecer respostas ambíguas por parte do entrevistado; aprofundar as questões mais relevantes, incluindo tópicos não previstos no guião pré-concebido, o que permite uma maior profundidade na abordagem dos temas, logo, uma análise mais completa do fenómeno em estudo (Bogdan, 1991).

Para Fortin *et al.* (2006), o investigador recorre à entrevista semiestruturada nas situações em que deseja obter mais informações sobre o tema, sendo utilizada, principalmente, nos estudos qualitativos quando o investigador quer compreender o significado de um acontecimento ou de um fenómeno vivido pelos participantes, determinando uma lista de temas a abordar, formulando questões respeitantes aos temas e apresentando ao entrevistado, numa ordem julgada apropriada. A entrevista semiestruturada fornece ao entrevistado a possibilidade de exprimir os seus sentimentos e as suas opiniões sobre o tema em análise. O objetivo é compreender o ponto de vista do entrevistado.

Nesta investigação, as entrevistas foram semiestruturadas no sentido em que seguiram um guião previamente concebido com base na componente teórica que foi analisada e revista (Apêndice 1). De acordo com Bogdan (1991), os guiões de entrevista são utilizados sobretudo para recolher dados em vários locais suscetíveis de serem comparados. Trata-se de um guião composto de um conjunto de perguntas abertas que permitam ao entrevistado emitir a sua opinião e falar a sua própria linguagem (Byrman, 2004). Os entrevistados abordaram, assim, as questões com maior saliência para os mesmos, assegurando-se uma informação mais rica e detalhada sobre o fenómeno

estudado – Caracterização dos TT. Pretende-se, desta forma, uma maior flexibilidade para que os entrevistados se sintam confortáveis a fim de se conseguir as respostas com o máximo de conteúdo possível (Byrman, 2004).

Os objetivos que se pretendem atingir com estas entrevistas, são identificar o perfil dos TT solicitados pelas empresas, que funções, categorias e competências são mais procurados, que regimes de trabalho são oferecidos e quais as vantagens e desvantagens da utilização do TT pelas empresas.

As entrevistas deste estudo foram efetuadas entre janeiro e fevereiro de 2019, em suporte digital, a sete empresas de recrutamento e de trabalho temporário, tendo sido entrevistados dois técnicos de recursos humanos e cinco diretores de agência, tendo sido posteriormente transcritas (Apêndices 8 a 14). Estas ETT foram escolhidas dentro de um universo de empresas que são as mais representativas em termos de colocação de TT na Península de Setúbal.

Numa pesquisa qualitativa, o número de entrevistas poderá variar segundo vários fatores, sendo que, neste caso específico, o tipo de universo em análise (competências e perfis de TT) e os recursos disponíveis (tempo e recursos humanos), considerou-se que seria o ideal para a análise em questão. Uma amostra não se constitui por acaso, mas sempre em função do universo que se pretende investigar. Neste sentido, “numa análise qualitativa, não procuramos uma imensidão de indivíduos “estatisticamente representativos”, mas sim um pequeno número que seja “socialmente significativo” abarcando várias culturas, opiniões, expectativas” (Guerra, 2006: pp. 20,21).

Após a transcrição das entrevistas, foi efetuada uma primeira leitura de modo a captar o seu conteúdo e dividi-las pelas várias questões do guião da entrevista e dos objetivos do estudo. De seguida, identificaram-se os indicadores, tendo-se retirado vários excertos das entrevistas. Posteriormente, os dados recolhidos, foram explorados com recurso à análise de conteúdo categorial (Bardin, 1977), um método utilizado no âmbito da investigação qualitativa (Apêndices nº2 a nº7).

2.3.2 Análise Documental

Segundo Bardin (1977), a análise documental é uma operação ou conjunto de operações visando representar o conteúdo de um documento sob a forma diferente do original a fim de facilitar num estado ulterior a sua consulta e referência. Enquanto tratamento da informação contida nos documentos acumulados, a análise documental tem por objetivo dar forma conveniente e representar de outro modo essa informação através de

procedimentos de transformação. O propósito é a facilitação do acesso ao observador, de modo a que se obtenha o máximo de informação (aspeto quantitativo) e com o máximo de pertinência (aspeto qualitativo).

Sobre a análise documental, Fortin *et al.* (2006) diz-nos que a documentação existente pode prestar um bom serviço à investigação no terreno e constitui uma fonte adicional de informações, permitindo ao investigador familiarizar-se com a história de um grupo social, com a sua cultura, com a sua organização ou com acontecimentos importantes ligados à investigação.

Ao nível da análise documental, foram analisadas brochuras de ETT sobre o assunto em estudo, alguns artigos de revistas da especialidade (RH Magazine, Pessoal – APG, HR Portugal, Human, entre outras) e documentação empresarial que versava a problemática em estudo (Normas de Procedimento, Manual de Acolhimento, Ordens de Serviço, etc.).

2.3.3 Observação Participante

Para Fortin *et al.* (2006), a observação é um dos principais meios de pesquisa utilizados em investigação qualitativa. O investigador examina o comportamento dos participantes e os acontecimentos que se produzem no meio natural. A observação não é nem objetiva nem desligada do contexto.

Também para Yin (2014) a observação participante proporciona oportunidades incomuns para coletar dados do estudo de caso, envolvendo igualmente desafios importantes. A oportunidade mais diferenciada está relacionada com a capacidade de obter acesso a eventos ou grupos que, de outro modo não teria acesso. Outra oportunidade diferenciada é a de captar a realidade do ponto de vista de alguém interno ao estudo de caso, não de alguém externo a ele.

Freixo (2010) por sua vez, diz-nos que a observação participante tem lugar, quando o investigador participa na situação estudada, sem que os demais elementos envolvidos percebam a sua posição de observador participante.

O investigador teve oportunidade de observar a problemática do trabalho temporário em contexto industrial (Indústria Automóvel) fruto de um estágio profissional, que permitiu conhecer, perceber e estudar a realidade social em que os trabalhadores temporários exercem a sua atividade profissional, perceber as suas angústias, a sua diferenciação cultural e social, bem como, a nível organizacional, as suas interações culturais e comportamentais.

2.4 Técnicas de Tratamento de Informação

O trabalho de investigação deverá estar no fim quando se realiza o tratamento da informação, pois será nesta altura que aparecerão novas situações e conhecimentos que poderão ser úteis, quer no presente quer no futuro. Assim, o sucesso da investigação irá depender da qualidade dos dados e da relevância que estes irão ter no decurso da investigação.

No plano de análise da informação foi contemplada a contribuição de cada participante e foi com base nas informações recolhidas e na análise bibliográfica sobre o tema, que se pretendeu compreender a perspetiva dos diferentes entrevistados tendo em vista a identificação de semelhanças e contrastes acerca das suas experiências e opiniões. À técnica de tratamento de informação para obter os indicadores sobre o estudo em causa, isto é, a dedução lógica de conhecimentos a partir de outros, dá-se o nome de “análise de conteúdo”.

2.4.1 Análise de Conteúdo

Na investigação reuniram-se dados que posteriormente foram organizados e classificados, sendo a “análise de conteúdo” a técnica privilegiada para o tratamento da informação recolhida. Segundo Guerra (2006) todo o material recolhido numa pesquisa qualitativa é geralmente sujeito a uma análise de conteúdo. Esta não constitui, no entanto, um procedimento neutro, decorrendo o seu acionamento e a sua forma de tratamento do material de enquadramento paradigmático de referência.

A análise do conteúdo consiste num conjunto de técnicas que avalia de forma sistemática um corpo de texto, com o intuito de desvendar e quantificar a ocorrência de palavras/frases/temas considerados “chave” que facilitem a comparação posterior. Neste sentido, recorre-se a este método para analisar os dados recolhidos em forma de texto escrito (Coutinho, 2018).

Este método é definido por Bardin (1977) como um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/receção destas mensagens.

A técnica de análise de conteúdo pressupõe algumas etapas, definidas por Bardin (1977) como: pré-análise (processo de escolha dos documentos ou definição do campo de

análise; formulação das hipóteses e dos objetivos da análise; elaboração dos indicadores que fundamentam a interpretação final); exploração do material ou codificação (processo através do qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades, as quais permitem uma descrição exata das características pertinentes ao conteúdo expresso no texto); tratamento dos resultados, inferência e interpretação (colocar em relevo as informações fornecidas pela análise, através de quantificação simples, frequência, ou mais complexas como a análise fatorial, permitindo apresentar os dados em diagramas, figuras, modelos etc.).

A análise de conteúdo pode assumir duas dimensões distintas: a descritiva, relatando o que foi dito; e, a interpretativa “que decorre das interrogações do analista face ao objeto de estudo, com recurso a um sistema de conceitos teóricos-analíticos cuja articulação permite formular as regras de inferência” (Guerra, 2006, p.62), sendo que, neste trabalho iremos utilizar as duas dimensões atrás descritas.

Assim, nesta investigação, iremos analisar o conteúdo das respostas obtidas nas entrevistas semiestruturadas e relacioná-las com o enquadramento teórico estudado. Tratando-se de respostas abertas, será necessário efetuar uma análise de conteúdo qualitativa de modo a serem extraídas as conclusões do estudo a partir da informação recolhida diretamente dos interlocutores.

Em relação à análise de conteúdo das entrevistas realizadas, para além da caracterização sociográfica dos entrevistados e das empresas de TT, considerámos as seguintes dimensões principais: Perfil dos TT; Recrutamento; Funções / Categorias / Competências; Qualificações e Níveis de Escolaridade Privilegiados; Regimes de Trabalho; Vantagens e Desvantagens de Recorrência ao TT.

3. Análise dos Resultados

Neste capítulo iremos proceder à apresentação e análise dos resultados da investigação efetuada, atendendo aos objetivos definidos e que passam por saber que competências e perfis estão a ser solicitados aos TT pelas empresas industriais da Península de Setúbal, dos *clusters* metalurgia pesada e ligeira, indústria automóvel e indústria aeronáutica. Foram efetuadas sete entrevistas às mais representativas empresas de TT presentes na Península de Setúbal e, após a transcrição das mesmas, procedeu-se à caracterização das empresas e dos entrevistados. Posteriormente, exploraram-se os dados recolhidos com recurso à análise de conteúdo categorial. Por cada dimensão foi efetuado um resumo sobre as entrevistas efetuadas divididas por subcategorias e, por fim, fez-se uma síntese dos discursos dos entrevistados. Nos Apêndices 2 a 7 poderão ser consultadas as várias tabelas, com as respetivas categorias / dimensões.

Assim, pretende-se discutir e refletir sobre os resultados encontrados e chegar a conclusões à luz do enquadramento teórico e dos objetivos definidos para este estudo.

3.1 Caracterização das ETT / Entrevistados

De acordo com a abordagem metodológica escolhida a entrevista semiestruturada foi fundamental para compreender a opinião dos entrevistados sobre o tema em questão, dando oportunidade de se expressarem livremente dentro das linhas orientadoras do guião da entrevista. Foram selecionadas sete empresas de trabalho temporário que se encontram na Península de Setúbal e que, pelo número de trabalhadores de agência colocados, as situa nas mais representativas ao nível do setor.

Na tabela 3 iremos apresentar a caracterização sociodemográfica dos entrevistados, bem como dados referentes às empresas de TT, destacando a informação relevante para a compreensão dos objetivos deste trabalho. Por um lado, serão apresentadas informações sobre os entrevistados, como o sexo, idade, função organizacional, antiguidade na empresa e anos de trabalho em recrutamento, e, por outro lado, será apresentada a dimensão da empresa, a estrutura organizacional e o número de trabalhadores de agência, em relação às empresas de TT.

Tabela 3: Caracterização dos entrevistados/empresas

| | SEXO | IDADE | FUNÇÃO | DIMENSÃO EMPRESA | ANTIGUIDADE NA EMPRESA | ESTRUTURA ORGANIZACIONAL | Nº TT AGÊNCIA | QUANTOS ANOS TRABALHA EM RECRUTAMENTO |
|-------|-----------|-------|--------------------------|------------------|------------------------|--|-------------------|---------------------------------------|
| ETT 1 | Feminino | 27 | Técnica Recursos Humanos | 5 Trabalhadores | 18 Meses | Dir. Agência, 3 Consultores RH e Assistente Administrativa | 350 Trabalhadores | 5 Anos |
| ETT 2 | Feminino | 30 | Técnica Recursos Humanos | 6 Trabalhadores | 9 Anos | Dir. Agência, Consultor de RH e 4 Técnicos de RH | 350 Trabalhadores | 9 Anos |
| ETT 3 | Masculino | 48 | Diretor Agência | 5 Trabalhadores | 20 Anos | CEO, Dir. Regional, Responsável de Agência, Técnicos RH | 100 Trabalhadores | 21 Anos |
| ETT 4 | Feminino | 51 | Diretora Agência | 3 Trabalhadores | 1 Ano | Administrador, Dir. Negócios, Coordenador RH e Estagiário | 120 Trabalhadores | 25 Anos |
| ETT 5 | Masculino | 38 | Diretor Agência | 6 Trabalhadores | 12 Anos | Dir. Agência, Consultores RH e Técnicos RH, divididos por Dpt. Comercial e Dpt. Recrutamento | 350 Trabalhadores | 12 Anos |
| ETT 6 | Feminino | 48 | Diretora Agência | 7 Trabalhadores | 10 Anos | Dir. Geral c/apoio Financeiro, Técnico RH, Técnico de R&S; Técnico Com. Organizacional, | 350 Trabalhadores | 10 Anos |
| ETT 7 | Feminino | 31 | Diretora Agência | 3 Trabalhadores | 5 Anos | Dir. Zona, Dir. Agência e Consultor RH | 250 Trabalhadores | 10 Anos |

Fonte: Elaboração Própria, com base nas Entrevistas

Fazendo a caracterização dos entrevistados, verifica-se que relativamente ao sexo, apenas dois entrevistados são do sexo masculino, correspondendo a 29% da amostra, enquanto os restantes (71%) são do sexo feminino. A média de idades dos entrevistados situa-se nos 39 anos, tendo a mais nova, 27 anos e a mais velha 51 anos. Em termos de função, duas são Técnicas de Recursos Humanos, enquanto os restantes cinco são Diretores(as) de Agência. Em relação à antiguidade nas empresas, existe uma grande discrepância temporal, que vai de 1 ano a 20 anos, fruto de alguma flutuação de quadros entre as empresas de TT. No entanto, quando se analisa os anos de trabalho em recrutamento, todos os entrevistados têm mais de cinco anos na função, originando uma média de 13 anos de trabalho em recrutamento, o que nos dá uma garantia de maturidade na obtenção da informação necessária para o estudo em causa.

No que se refere às empresas de TT, todas são de pequena dimensão, com uma média de cinco trabalhadores e com uma estrutura organizacional funcional, ou seja, diretor, técnicos de RH e administrativos de RH. Destas, apenas duas empresas detinham uma estrutura mais complexa, pois para além do departamento de RH, prestam outros serviços, como consultoria, contabilidade e jurídico, o que corrobora a afirmação de Kalleberg (2000) que nos diz que a Empresa de Trabalho Temporário (ETT) acaba por transformar-se numa espécie de extensão do departamento de recursos humanos de algumas empresas utilizadoras. Por fim, o número de trabalhadores temporários de agência, situa-se na sua totalidade em cerca de 1.870 TT, o que perfaz uma média de 267 trabalhadores por agência.

3.2 Apresentação e Discussão dos Dados

Para podermos responder à questão de partida e aos objetivos do estudo, recorreremos a indivíduos que tenham um grande conhecimento sobre a problemática do trabalho temporário. Assim, realizámos entrevistas a técnicos de recursos humanos / diretores de agência que trabalham neste setor de atividade. O técnico de recursos humanos nas ETT tem como sua principal função o recrutamento bem como a gestão de todo o processo do trabalhador temporário. Embora as suas funções possam variar de acordo com a empresa onde se encontram, a sua principal atividade é o recrutamento e seleção. O recrutamento e seleção parte de uma solicitação efetuada pela empresa cliente, para o preenchimento de um número de posições em aberto na organização e que cria a necessidade de angariar o maior número possível de candidatos para as preencher, tendo por base o cumprimento dos requisitos pré-estabelecidos, nos perfis de funções e nos comportamentos organizacionais solicitados. Tudo isto deve ser feito com a maior celeridade e sucesso para que o seu serviço perante o cliente seja reconhecido pela excelência e qualidade.

Depois de transcritas todas as entrevistas, foram criadas tabelas de análise de conteúdo que permitiram efetuar uma leitura comparativa, bem como os fatores específicos de cada uma delas. Deste modo, foi possível identificar os pontos de convergência e divergência dos vários entrevistados, tendo por base as várias respostas dentro do contexto das várias dimensões e subdimensões utilizadas na análise de conteúdo.

A primeira dimensão (Tabela nº 4 - Apêndice 2), foi sobre o Perfil do TT solicitado pelas empresas, a existência ou não de um perfil, como são feitas as solicitações de recrutamento, a existência ou não da condicionante idade/sexo, bem como as dificuldades encontradas. A segunda dimensão analisada, (Tabela nº 5 - Apêndice 3), refere-se ao Recrutamento, procurando saber-se quais os *clusters* que mais recrutam, os objetivos desse recrutamento, bem como que dificuldades as empresas encontram para fazer face às solicitações. A terceira dimensão (Tabela nº 6 - Apêndice 4), remete para as Funções, Categorias e Competências solicitadas aos trabalhadores, analisando-se as que são mais requeridas, as mais valorizadas, a oferta existente no mercado, para que postos e as dificuldades encontradas para satisfazer as solicitações. Na quarta dimensão (Tabela nº 7 – Apêndice 5) pretende-se analisar as Qualificações e Níveis de Escolaridade privilegiados pelas empresas, qualificações exigidas, formação profissional solicitada e dificuldades encontradas. Na Tabela nº 8 - Apêndice 6, a dimensão analisada refere-se aos Regimes de Trabalho apresentados aos TT, tipo de oferta, salários e benefícios oferecidos, bem como

a/as diferenças que possam existir com os trabalhadores permanentes. Por fim, na Tabela nº 9 - Apêndice 7, são analisadas as Vantagens e as Desvantagens do recurso ao TT e os motivos que levam as empresas a recorrer ao mesmo.

3.2.1. Perfil dos Trabalhadores Temporários

Esta dimensão foi analisada a partir de quatro subdimensões: Existência de perfil de TT; solicitação de recrutamento com DAF ou avaliação de desempenho; idade/sexo como condicionante; e dificuldades em satisfazer os perfis solicitados.

Ao questionarmos sobre a existência ou não de um perfil para o trabalhador temporário, a maioria dos entrevistados confirma referindo que sim, que é um perfil em evolução, geralmente de trabalhadores indiferenciados, mas que já começam a aparecer perfis mais técnicos para trabalhar em projetos independentes. Também os trabalhadores-estudantes optam pelo TT e pelo trabalho em part-time para pagarem os estudos. Lenz (1996, p. 555) corrobora esta posição ao defender que “(...) permite tanto a trabalhadores como a empregados uma maior flexibilidade, contribuindo para a inserção dos estudantes no mercado de trabalho, bem como aos trabalhadores o desenvolvimento de novas competências através do desempenho de diferentes tarefas em diferentes empregadores”.

Nas palavras dos entrevistados: “Responsabilidade, maturidade e a idade, são fatores que ajudam a delinear o perfil do TT” (ETT 1); “Sim, existe. É um trabalhador indiferenciado, geralmente um operador indiferenciado” (ETT 2); “O perfil do TT está em evolução, havia um perfil de trabalhador indiferenciado e hoje esse perfil é mais especializado” (ETT 3); “Existe e tem vindo a ser alterado com o decorrer dos anos (...) são pessoas já há algum tempo desempregadas e vêm no TT, uma porta de reentrada no mercado de trabalho” (ETT 5).

Esta análise corrobora o que o relatório do CIETT (2011) nos dizia ao afirmar que esta forma de contratação pode ajudar os trabalhadores pouco qualificados (indiferenciados) a entrar no mercado de trabalho, ganhar novas experiências profissionais e adquirir novas competências.

À questão colocada sobre como é feita a solicitação de recrutamento por parte das empresas, se utilizam Perfil de Função ou por mera avaliação de desempenho, a maioria dos entrevistados dividiu as empresas em grandes e pequenas. As grandes empresas têm perfis de função e quando solicitam o recrutamento de algum perfil, enviam-nas; já as empresas pequenas, enviam uma indicação à ETT do que pretendem e são estas que elaboram um perfil e as competências para procederem ao recrutamento. Também os

conhecimentos das necessidades dos clientes levam a que as ETT já tenham elaborado o documento de acordo com o perfil e as competências que cada cliente deseja para os seus trabalhadores e para os postos de trabalho a preencher. (Ribeiro, 2002) corroboram esta posição afirmando que a análise de funções corresponde a uma metodologia que tem por principal objetivo a descrição, tão exata e exaustiva quanto possível, das diversas componentes de uma função.

A este respeito e segundo os entrevistados: “Nós já temos alguns clientes fixos que nos permitem saber o que solicitam” (ETT 1); “Há muitos clientes que têm dificuldade em traçar um perfil do trabalhador que necessitam. Precisam de um trabalhador, dão um nome para a função e nós temos imensas dificuldades em traçar o perfil do trabalhador para a função que nos estão a solicitar, pois precisamos de saber quais os requisitos que são necessários, e não nos transmitem, possivelmente por não existir essa descrição e análise de funções” (ETT 2); “Temos as duas situações: as grandes empresas que apresentam uma descrição de funções, enquanto que as pequenas empresas, não.” (ETT 3); “(...) somos nós, ETT, que, conhecendo a empresa, traçamos o perfil do trabalhador” (ETT 4).

Quando questionados sobre se a idade ou o sexo são condicionantes ao recrutamento dos TT, a maioria foi unânime em declarar que não. No entanto, mostram que existem algumas condicionantes fruto do setor objeto de estudo, a metalomecânica, para que haja uma predominância de pedidos para elementos do sexo masculino, seja pela disponibilidade do trabalho por turnos e aos fins de semana, seja por trabalhos pesados que requerem carga física. Também em relação à idade, todos afirmaram que, deixou de ser um problema, pois a falta de operários é tão elevada que acabam por recrutar trabalhadores que até há pouco tempo não entravam no mercado. Apesar disso, existem alguns perfis que, devido à sua velocidade de execução, bem como a carga física, acabam por ser recrutados trabalhadores mais jovens.

Os discursos a este respeito são claros: “Sem dúvida que sim. O sexo masculino é muito valorizado, dado os trabalhos serem muitas vezes pesados, bem como o trabalho noturno” (ETT 1); “A maior parte dos clientes não impõem limite em relação à idade (...) Quando falamos em linhas de produção por vezes, trabalhadores com mais de 45 anos sentem dificuldade com os regimes de trabalho (...) em relação ao sexo, não existem discriminações nos pedidos” (ETT 2); “Em relação ao sexo, já houve mais diferenças, mas tem a ver mais com o trabalho em si. Temos empresas que, pelas características do trabalho, preferem elementos do sexo feminino, outras do sexo masculino, mas sempre a ver com as características do trabalho. A idade tem mais a ver com a formação ou a falta dela” (ETT 3); “(...) não tem a ver com o sexo, mas com o que existe de acordo com os

trabalhos existentes (...) A questão que se põe, tem mais a ver com os horários por turnos e fins de semana, que acabam por ser mais complicados para as mulheres poderem ter essa disponibilidade de satisfazer, especialmente por causa dos filhos. Não são os clientes que põem a questão de ser homem ou mulher. A idade não é um problema. Por exemplo, se nos aparecer um soldador com cinquenta anos ou mais, não temos problema algum em colocá-lo. Um bom trabalhador e especializado, não tem nenhum óbice a ser contratado devido à idade. Pode haver é trabalhos que, pela sua cadência, por exemplo, em linhas de montagem que, são mesmo as pessoas que acabam por chegar à conclusão que já não têm a agilidade e força para o trabalho em questão” (ETT 4); “Sim, é. Nós internamente não temos problemas em colocar um homem ou mulher num determinado lugar, mas, quer queiramos ou não, o mercado acaba por querer um homem ou rapaz, para determinada posição em vez de uma mulher, dependendo é claro do sector de atividade, sendo que, isto que acabei de dizer, diz respeito ao sector da metalomecânica pesada. No caso do sector automóvel, é misto, bem como no sector aeronáutico, onde igualmente existem tanto homens como mulheres” (ETT 5); “O sexo sim. Quando se fala em determinadas funções que exigem força física, especialmente na metalurgia existe essa condicionante. Ninguém diz que não, mas é no próprio mercado que não existe trabalhadores do sexo feminino para essas posições” (ETT 6).

Por fim, quando questionados sobre as dificuldades que têm em satisfazer os perfis que lhes são solicitados pelas empresas, os entrevistados mostraram que as empresas solicitam, cada vez mais, trabalhadores com competências específicas, com experiência e recém-licenciados, o que corrobora o que nos diz Finegold, Levenson, e Van Buren (2005) ao afirmarem que, de modo a responderem às novas necessidades das empresas clientes, as ETT expandiram o seu espectro de recrutamento e deixaram de procurar apenas trabalhadores com competências baixas ou disponíveis para desenvolver tarefas menos qualificadas, procurando cada vez mais profissionais com competências e habilitações elevadas, quer em termos profissionais quer em termos cognitivos. Ora, acabados de sair do ensino, com muita experiência, digamos que não há. Com a falta de trabalhadores no mercado, têm sido as empresas a experimentar soluções que até há pouco tempo não eram viáveis. Também têm sido as ETT a apresentar aos seus clientes empresas alternativas devido às dificuldades de recrutar determinados perfis no mercado.

Esta situação é corroborada pelos entrevistados: “Com a dificuldade de recrutamento de trabalhadores que existe neste momento, são os clientes que vão sendo mais flexíveis e vão experimentando situações que nunca esperaram e que estão correndo bem, como por exemplo, postos que sempre foram de cariz masculino e que aparecem mulheres a executá-

los na perfeição (...) Os clientes querem cada vez mais trabalhadores com experiência e não querem recém-licenciados. Não podem ser muito velhos, mas querem com muita experiência. Por sua vez aparecem jovens com as competências saídos da escola, mas não têm a experiência que as empresas desejam.... Torna-se muito complicado satisfazer por vezes as empresas" (ETT 2); "Às vezes pedem pessoas com muita experiência, outras vezes com pouca. Às vezes querem pessoas com muita experiência, jovens, o que torna muito difícil o recrutamento" (ETT 3); "Por vezes somos nós que apresentamos ao cliente alternativas, devido à dificuldade em arranjar os perfis solicitados. E digamos que as mulheres têm entrado em sectores que até há pouco tempo eram de exclusividade masculina" (ETT 5);

Estas afirmações estão em consonância com o referido por Costa (2018) que nos diz que as mulheres estão a chegar paulatinamente ao setor. Susana Moura (cit. in Costa, 2018), diretora do CENFIM do Porto, também reconhece que "há mais mulheres tanto na produção como em cargos de gestão e de chefia", e essa realidade materializa-se nas empresas, mas também nos centros de formação. A informatização e a robotização das empresas têm ajudado à entrada das mulheres nestas áreas industriais. Funções como soldador não são realmente as mais adequadas ao género feminino, porque é muito pesado, "mas há casos onde é preciso um trabalho mais minucioso para o qual as mulheres têm mais apetência e são mais procuradas", adianta Susana Moura (cit. in Costa, 2018).

3.2.2. Recrutamento

Na análise a esta dimensão, criámos três subdimensões: o recrutamento dos *clusters*, objetivos do recrutamento e dificuldades encontradas.

Quando questionados sobre que *clusters*, alvo do estudo, estão a recrutar mais, os entrevistados foram quase unânimes em afirmar que é a indústria automóvel. A este nível destaca-se o Parque Industrial da AutoEuropa, que está a recrutar mais devido às alterações dos métodos de trabalho que obrigaram a um aumento dos turnos de trabalho e, por conseguinte, das equipas de trabalho em todas as empresas do parque. Também a metalomecânica tem vindo a recrutar muito, não descurando a aeronáutica que, com a empresa Lauak em fase de expansão, tem estado muito ativa na área do recrutamento. Nas palavras dos entrevistados: "Neste momento, é o sector automóvel que está a recrutar mais, se bem que comecem também a aparecer muitos pedidos para a indústria aeronáutica" (ETT 2); "Os nossos principais clientes, situam-se no Parque Industrial da AutoEuropa, em Palmela e no Parque Industrial da Mitrena e quem está a recrutar mais, é sem dúvida as

empresas do Parque da AutoEuropa" (ETT 3); "Metalomecânica pesada sem dúvida, e também a indústria automóvel. A construção de plataformas offshore na Lisnave, por uma empresa de Sever do Vouga, bem como a própria Lisnave, devido ao acréscimo de produção, é quem tem vindo a recrutar mais, logo seguidos da indústria automóvel que teve há bem pouco tempo, um grande acréscimo de recrutamento, especialmente no sector da logística" (ETT 5); "A Aeronáutica teve agora um pico de procura, a metalúrgica teve igualmente uma elevado procura, a indústria automóvel, não tem tido pico, mas tem vindo sistematicamente a recrutar. Este pico da aeronáutica, tem a ver com a fábrica da Lauak de Grândola, não a que está prevista, mas a existente" (ETT 6); "São as empresas que estão dentro da Parque Industrial da AutoEuropa, portanto a Indústria Automóvel" (ETT 7).

À questão sobre quais os objetivos do recrutamento, se são devido à rotatividade dos trabalhadores, se são para novos postos de trabalho, obteve-se da parte dos entrevistados uma quase unanimidade de respostas, pois os objetivos do recrutamento são para as duas situações, tanto para a rotatividade, como para novos postos, sendo que, existem de facto novas vagas por preencher apesar do mercado estar a entrar numa fase de estabilidade. Esta situação é evidenciada pelos seus discursos: "Especialmente com a rotatividade dos trabalhadores. Como existem muitas empresas para onde se podem deslocar, seja por maior vencimento, seja pelo trabalho mais leve, faz com que mudem com frequência" (ETT 1); "As duas situações. Olhando para o que se passou com uma das maiores empresas da região, a Autoeuropa, e todas as empresas à sua volta, houve necessidade de muitos postos de trabalho novos e aí, sim, foram novas vagas que surgiram no mercado. Neste momento, e atendendo a que existe uma estabilidade, as solicitações são para fazer face à rotatividade desses postos que necessitam, trabalhadores que não se adaptam, doença, férias, etc." (ETT 2); "Hoje cada vez mais colocamos trabalhadores em novos projetos que as empresas têm e assim resolvem a sua implementação, não é só devido à rotação de trabalhadores que existe com frequência no Trabalho Temporário" (ETT 3); "A área da metalomecânica, quando recorre aos trabalhadores temporários, recorre por duas razões: ou por gestão de projetos em curso, não tendo na sua estrutura trabalhadores para o projeto em causa; e também para substituições de trabalhadores pelos mais diversos motivos (baixas, seguros, parentalidade, etc.)" (ETT 5); "Sempre novas vagas. Se nos pedem 20 operadores, são para 20 vagas novas. É claro que se destes alguns faltarem ou saírem, que acontece, vamos substituí-los" (ETT 7).

Estas situações estão de certo modo em sintonia com o que Duarte (2009, p.1) nos diz sobre o assunto: "As organizações (...) devido às flutuações do mercado, fazem-no

como forma de controlar os custos com salários, benefícios, recrutamento e formação dos trabalhadores, substituir trabalhadores ausentes temporariamente, ter acesso a trabalhadores que, pela especificidade das suas competências, optam por trabalhar em diferentes empresas em simultâneo, controlando o seu próprio horário, e proporcionar um tempo de experiência a novos colaboradores, antes de passarem a um contrato permanente com a organização”.

Por fim, quanto às dificuldades encontradas para fazer face ao recrutamento destes trabalhadores, destaca-se a falta de qualificações dos trabalhadores para fazer face a pedidos específicos para determinadas funções que muito dificilmente se encontram no mercado (por exemplo: soldadores, mecânicos, serralheiros...). Também a responsabilidade dos trabalhadores foi referida como sendo uma dificuldade, pois as faltas de comparência ao trabalho e saídas injustificadas acabam por criar situações difíceis de gerir, tanto pelas empresas utilizadoras como pelas ETT.

Veja-se o que referem os entrevistados a este respeito: "A responsabilidade dos trabalhadores. Existe cada vez mais uma falta de respeito por quem recruta. Desculpas para não comparecerem no trabalho, saídas a meio dos turnos e não voltarem, pondo em causa o trabalho das empresas que recrutam esses trabalhadores, causando uma falta de credibilidade a essas mesmas empresas" (ETT 1); "Neste momento existe mais ofertas de trabalho do que candidatos para os preencher" (ETT 2); "Pelo menos, três situações. Uma, tem a ver com a qualificação dos trabalhadores. Outra, tem a ver com os transportes. Empresas no parque industrial da AutoEuropa, a funcionarem por turnos e todos os dias, que condicionam a ter transporte próprio para poderem ir trabalhar. Por fim, a motivação, ou a falta dela, por parte dos trabalhadores temporários". (ETT 3); "Em certas competências, é a falta de pessoas disponíveis no mercado para preencher as solicitações, por duas situações: Em certas alturas do ano é muito difícil encontrar pessoas disponíveis, pois preferem estar a receber subsídio de desemprego (verão, Natal, festas...), e outras, são pessoas com profissões procuradas, com vencimentos de certo modo elevados e as posições que nos são dadas, têm valores mais baixos e os clientes não estão dispostos a aumentar os salários e as pessoas não os aceitam (...) Temos de ser conselheiros dos clientes em relação aos valores que são praticados no mercado para algumas posições específicas" (ETT 6).

Esta análise é corroborada por Cerdeira *et al.* (2000, p. 85) quando refere que: "Por vezes, os TT sentem compensados os riscos de intermitência da atividade e da menos proteção social com mais altos salários diretos, mas normalmente só aceitam este tipo de emprego porque não arranjam um emprego estável como alternativa, ou esperam poder

mostrar ao utilizador final as suas competências para virem a ser por ele contratados regularmente”.

3.2.3. Funções, Categorias e Competências

Na análise a esta dimensão, foram criadas cinco subdimensões: que funções, categorias e competências, são mais requeridas pelas empresas; quais as competências mais valorizadas; que oferta existe no mercado; se existe a recorrência para funções não operacionais; e, por fim, quais as dificuldades encontradas.

Quando questionados sobre quais as funções, categorias e competências que maioritariamente são requeridas pelas empresas clientes, as respostas dos entrevistados foram unânimes em considerar os operários não especializados para linhas de produção. Também operadores de logística (com certificado de empilhador), serralheiros, operadores de manutenção e soldadores são muito solicitados pelas empresas. Nas palavras dos entrevistados: "Operadores de linha, operadores de armazém, operadores de manutenção, geralmente operadores não especializados, bem como operadores de empilhador, que requer certificado para a sua condução" (ETT 1); "Eu diria duas fundamentais. Primeiramente, os operários não especializados, para linhas de produção e depois, uma especial incidência em trabalhadores de armazém e de logística (semiespecializados), pois já implica uma certa certificação para a execução do seu trabalho (certificado de condução de empilhadores)" (ETT 3); "Mecânicos, soldadores, operários não especializados, operadores de armazém com e sem certificado de empilhadores, serralheiros" (ETT 5); "São díspares por parte das empresas, serralheiros, técnicos de manutenção, eletricitistas, soldadores, isto na indústria. Para as empresas com linhas de produção, são os operários de linha, de logística que se prende com a capacidade de saber manobrar equipamentos" (ETT 6); "Essencialmente operadores de linha. Depois temos pedidos pontuais de profissões mais especializadas, como serralheiros, mecânicos, soldadores, mas o grosso dos pedidos são para operadores indiferenciados" (ETT 7).

Estas afirmações vêm corroborar o que nos diz Pina e Cunha *et al.* (2012) que nos refere que em certos setores existe uma grande dificuldade em recrutar trabalhadores com as competências que são solicitadas e que, ao recorrer ao trabalho temporário, preenchem essa lacuna.

Quando questionados sobre que competências são mais valorizadas pelas empresas, os entrevistados focaram as competências sociais e comportamentais, bem como a experiência profissional. Para funções mais técnicas, as competências técnicas são sem sombra de dúvida as que são mais valorizadas.

De acordo com o que nos afirmam os entrevistados: "Na generalidade, para as funções de operadores indiferenciados, cada vez mais as competências sociais e comportamentais, são as mais importantes, de modo a que o cliente não veja defraudadas as suas expectativas com os trabalhadores recrutados e selecionados" (ETT 2); "São solicitadas competências técnicas para algumas funções pretendidas, no entanto, cada vez mais nos são solicitadas as competências comportamentais (assiduidade, pontualidade, motivação ou falta dela)". (ETT 3); "Geralmente, quando os clientes nos vêm solicitar um trabalhador, dão-nos o conhecimento das competências técnicas que necessitam para o projeto em causa, dando de facto, muita importância a essas competências. No entanto, também é dada muita importância às competências pessoais e comportamentais. Querem alguém responsável, que assuma o projeto em causa e não aqueles trabalhadores pouco pontuais e pouco assíduos que infelizmente ainda aparece e muito. A assiduidade é um problema bastante grande na gestão dos TT" (ETT 5); "Depende muito de cliente para cliente. Estes clientes do parque da AutoEuropa, não pedem experiências técnicas, dão valor é ao comportamento do trabalhador, portanto, comportamentais" (ETT 7).

Estas afirmações corroboram o postulado por Albuquerque e Oliveira (cit. in Oliveira, 2012) para quem as alterações dos modelos de produção levaram a que os empregos e as profissões tivessem necessidade de uma maior polivalência nas funções a exercer, induzindo uma alteração de um modelo de gestão de RH, baseado nas qualificações, para um modelo baseado nas competências. Também Finegold, Levenson e Van Buren (2005), nos tinham afirmado anteriormente que, de modo a responderem às novas necessidades das empresas clientes, as ETT expandiram o seu espectro de recrutamento e deixaram de procurar apenas trabalhadores com competências baixas ou disponíveis para desenvolver tarefas menos qualificadas, procurando cada vez mais profissionais com competências e habilitações elevadas, quer em termos profissionais quer em termos cognitivos.

Em resposta à questão sobre que oferta existe no mercado para poder satisfazer as solicitações em termos de funções, categorias e competências feitas pelas empresas, os entrevistados afirmaram que existe, neste momento, mais oferta do que procura no mercado, ou seja, há muitos pedidos por parte das empresas e poucos trabalhadores para os satisfazer, devido essencialmente ao "quase pleno emprego" que existe na Península de Setúbal, para estes perfis, categorias e competências. Sobre isto os seus discursos são claros: "Neste momento existe muita oferta, mas também muitos picos de necessidade e as empresas para não perderem esses trabalhadores acabam por ficar com eles" (ETT 1); "Oferta existe muita, mas trabalhadores com as competências que se desejam para essas ofertas, são muito poucos. E estamos a falar de trabalhadores indiferenciados..." (ETT 2);

"Existe bastante oferta. Estas empresas cada vez mais solicitam os trabalhadores que possam contar com eles de modo a evitar rotatividades elevadas. Desejam estabilidade nos seus trabalhos e nas suas equipas" (ETT 3); "Existe, neste momento, mais oferta do que procura (...) Na metalomecânica, existem picos de solicitação nos segundos e terceiros trimestres do ano, pois é quando entram projetos em execução, bem como projetos internacionais, sendo que, nos outros trimestres, devido ao clima e às festas, há um decréscimo de solicitações. Cada vez mais a procura por parte das empresas é superior à existência de trabalhadores para os lugares em aberto" (ETT 5);

Sobre esta situação, Oliveira (1998) na sua abordagem à teoria da segmentação, diz-nos que a conjugação entre a oferta e a procura depende da estratégia e da dinâmica de gestão dos recursos humanos da empresa, existindo um dualismo de mercado, ou seja, um mercado mais estável, que oferece boas condições, formação e possibilidade de desenvolvimento da carreira aos seus trabalhadores, e um mercado mais instável onde as condições de trabalho apresentam menos qualidade.

Questionados sobre se existem pedidos para funções não operacionais, pelas empresas, alguns entrevistados afirmaram que sim, apesar de não ser muito frequente. Mas já se começa a utilizar as ETT para recorrer a pedidos de trabalhadores muito especializados. Todavia, a maioria dos pedidos é sem dúvida, de trabalhadores indiferenciados.

Os entrevistados destacam esta situação recorrendo a exemplos: "Sim, recorrem. Por exemplo, temos neste momento um processo a decorrer para a indústria automóvel de um engenheiro de qualidade. Trata-se de um perfil crítico a que por vezes os clientes recorrem, mesmo em trabalho temporário. O cliente poderia abrir o processo de recrutamento e conseguir o trabalhador no mercado, mas como a nossa empresa resolve as situações de falta de operadores de linha, acaba por recorrer também para um desses perfis, pois ao estar satisfeito com o nosso trabalho de empresa de trabalho temporário, acaba por recorrer a nós para todos os perfis" (ETT 2); "Pedem-nos por vezes chefes de equipa, que, devido ao seu desempenho, passam para os quadros da empresa" (ETT 3); "Na metalomecânica recorrem a trabalhadores mais especializados. São estes depois que poderão passar a chefes de equipa. Não nos solicitam chefes de equipa, mas são estes que entram como especializados que posteriormente poderão passar as chefes de equipa" (ETT 4); "Sim, recorrem. Não com muita cadência, mas recorrem cada vez mais, por exemplo para chefia de projetos e também ao nível da qualidade (inspeção de soldadura). Deixou de ser apenas para trabalhadores indiferenciados, mas passou mais para as funções mais técnicas" (ETT 5).

Estas afirmações são sustentadas pela APESPE (2018 b), que ao apresentar as vantagens para os trabalhadores temporários, defende que os mesmos enriquecem o seu CV, acedendo assim mais facilmente a postos de trabalho permanentes, visto que as suas aptidões e qualificações se tornam conhecidas de um maior número de empregadores.

Por fim, quando questionados sobre as dificuldades encontradas, a falta de mão-de-obra existente no mercado, é a grande dificuldade com que se defrontam diariamente no mercado para fazer face às solicitações das empresas clientes, o entrevistado da empresa ETT 5, refere que: "Existem pedidos de trabalhadores indiferenciados que temos muita dificuldade em arranjar no mercado (...) cada vez mais a procura por parte das empresas é superior à existência de trabalhadores para os lugares em aberto. E depois existe a falta de trabalhadores para determinados sectores, como por exemplo para a aeronáutica, que, por serem perfis muito específicos, não existem no mercado e aqueles que são formados, são logo colocados nessas empresas que geralmente financiam esses mesmos cursos, caso da Embraer, que tem um curso em parceria com o IEFP e que permite a total empregabilidade a esses trabalhadores acabados de sair dos cursos de formação."; Já a entrevistada da empresa ETT 7, diz que: "(...) dantes tínhamos pedidos de 60, 70 vagas e conseguíamos satisfazer, e agora não. Neste momento somos nós que temos de vender o projeto à pessoa, temos de aliciar a pessoa, para ir trabalhar, e não o contrário".

Estas constatações, vêm na linha do estudo efetuado por Lopes (2017) o qual conclui que, desde junho de 2017, aumentaram as ofertas de trabalho e uma diminuição de candidatos disponíveis, tendo aumentado a taxa de abandono dos postos de trabalho. Esta situação está relacionada com o aumento do mercado de trabalho e, conseqüentemente, com a diminuição da taxa de desemprego, que origina uma grande dificuldade de encontrar candidatos para preencher as solicitações do mercado de trabalho.

3.2.4. Qualificações e Níveis de Escolaridade Privilegiados

Na análise a esta dimensão, foram construídas três subdimensões de análise: que qualificações são exigidas aos TT; que Formação Profissional é geralmente solicitada; e por fim, que dificuldades foram encontradas.

Quando questionados sobre que qualificações são exigidas pelas empresas aos TT, os entrevistados referiram maioritariamente a exigência do 9º Ano de escolaridade, já que estamos a falar essencialmente de trabalhadores indiferenciados que são utilizados em linhas de produção. Para perfis e funções mais especializadas, a exigência já é o 12º ano.

No entanto, também tem havido entradas de trabalhadores para funções muito técnicas e específicas, em que o nível de escolaridade não é um óbice à sua entrada.

Em discurso direto, referem que: "a maior parte dos recrutamentos que efetuamos, é o 9º ano de escolaridade. É claro que os clientes se puderem ter uma pessoa nessa função com o 12º ano, é essa a sua preferência. Mas não é obstáculo ao recrutamento. (...) temos de adaptar os perfis que temos às solicitações que nos são apresentados" (ETT2); "Nós privilegiamos pessoas com as maiores qualificações escolares e notamos que, devido ao aumento do nível de escolaridade no País, tem havido de facto, um aumento do nível de escolaridade nos trabalhadores. Aparecem-nos também trabalhadores com nível baixo de escolaridade, mas que, devido às competências técnicas e experiência profissional, não deixamos de colocar. (...) Na indústria aeronáutica e automóvel, sim, existe essa preocupação, mas na metalomecânica, seja ela pesada ou ligeira, não existe essa preocupação" (ETT 5); "Para a indústria, valoriza-se as competências técnicas, garantindo-se sempre que as pessoas têm o 9º ano. Isso é uma situação que nos é pedida, pois as empresas para poderem recorrer a alguns subsídios ou programas, é condição essencial, é "quase" condição obrigatória" (ETT 6); "Geralmente o ensino obrigatório. No caso dos mecânicos, cursos técnicos. Para trabalhadores indiferenciados, o 9º ano. No entanto, já tivemos entradas com habilitações inferiores. O candidato foi à entrevista com o cliente, tinha muita experiência e pouca escolaridade e o cliente validou a entrada" (ETT 7).

Em relação à Formação Profissional, os entrevistados focaram o aspeto técnico de muitas solicitações que implicam certificação profissional, caso dos operadores de logística que carecem de certificação de condução de empilhador, bem como técnicos de Avac. Quanto aos trabalhadores indiferenciados, toda a formação profissional é dada em conceito *On-The-Job*, ou seja, nos seus locais de trabalho, privilegiando-se aquelas que já tenham experiência em ambientes fabris. Duarte (2008, p. 7) corrobora esta situação, pois vem defender que a formação é cada vez mais importante, sendo "necessário ter em consideração quais são os tipos de qualificações académicas que as empresas procuram num dado momento e num dado setor, porque são as empresas que, numa última instância, definem os perfis dos trabalhadores que precisam".

Os entrevistados reforçam esta ideia: "Se tiverem alguma formação, por exemplo na ATEC, é muito valorizada. Também os cursos profissionais na área da logística, a formação de operador de empilhador, formação em pontes rolantes, todas essas formações permitem alguma polivalência dos trabalhadores que é isso que as empresas pretendem para diminuir os custos de mão-de-obra" (ETT 1); "Sendo trabalhadores indiferenciados, recebem a formação nos locais de trabalho como formação contínua. Não lhes é exigida formação de

base". (ETT 2); "A formação técnica, que implica algumas parcerias que temos, por exemplo, com a ATEC, e com empresas de formação específicas, por exemplo, para a condução de empilhadores, porque cada vez mais são solicitados e implica a sua certificação, aparecendo trabalhadores com muita experiência, mas sem serem certificados". (ETT 3); " No caso da metalomecânica, têm que ter as certificações para as funções que vão executar. Depois a formação é dada pela empresa cliente, na área para onde o trabalhador vai. Formação contínua no local de trabalho e sempre dentro daquilo que a empresa necessita" (ETT 4); "Em relação à formação profissional, existe empresas que têm vindo a apostar em determinadas tecnologias e que, devido à falta de trabalhadores nessas áreas, têm feito upgrades de modo a colocá-los nessas mesmas áreas" (ETT 5).

As dificuldades encontradas pelas ETT em relação às qualificações e aos níveis de escolaridade dos trabalhadores, prendem-se com a falta de trabalhadores certificados para certas funções pelo que acabam por ser as próprias ETT a resolver a falta de certificação, recorrendo às empresas certificadoras para poderem preencher posições que se encontram em aberto. Isto deve-se: "(...) por vezes devido à dificuldade de encontrar pessoas, acabam por deixar de parte alguns requisitos, por exemplo, a escolaridade e também o transporte próprio, tentando arranjar maneira que isso não seja problema para recrutar" (ETT 1); ou "(...) aparecem-nos muitas pessoas que nem sequer têm o 9º ano o que torna difícil colocá-las no mercado de trabalho, a não ser que tenham certificações de algumas competências profissionais que o mercado necessita" (ETT 2); pois "(...) têm sido as empresas que, devido à falta de profissionais com as competências que necessitam, os têm vindo a formar nos seus centros de formação. Temos a Solisform, a ATEC e o Arsenal do Alfeite, que são um exemplo. Também a Embraer tem vindo em parceria com o IEFPP, a formar técnicos de aeronáutica que absorve na totalidade" (ETT 5), ou ainda: "Por vezes acontece que o soldador tem know how, mas não é certificado. Somos nós que o levamos ao ISQ e o certificamos, para podermos preencher a posição em aberto" (ETT 6).

Estas afirmações confirmam o que o relatório da CIETT (2011) nos diz, pois segundo o mesmo, esta forma de contratação pode ajudar os trabalhadores pouco qualificados a entrar no mercado de trabalho e ganhar novas experiências profissionais e adquirir novas competências.

3.2.5. Regimes de Trabalho

A análise a esta dimensão teve por base duas subdimensões de análise: que regimes de trabalho são oferecidos aos TT; e questionámos se os salários e benefícios

dados aos trabalhadores, são idênticos entre TT e trabalhadores permanentes das empresas.

Na análise dos regimes de trabalho oferecidos aos TT, os entrevistados manifestaram-se maioritariamente pelos contratos de trabalho a tempo incerto. Apenas um entrevistado declarou que os contratos efetuados são contratos sem termo. Sintetizando, os entrevistados referem que: "Maioritariamente é a termo incerto. Temos alguns a termo certo renovados automaticamente, mas, sempre dentro das condicionantes do regime de trabalho temporário. Os bons passam para a casa, os outros saem e vêm outros que os substituem" (ETT 1); "Maioritariamente, são contratos a tempo incerto. Salvo alguns casos de trabalhos parciais em que são contratos de trabalho a prazo muito curto, são geralmente contratos a termo incerto" (ETT 4); "O que impera connosco, é como a generalidade das empresas de TT, que são os contratos a termo incerto. Alguns projetos de curta duração que têm contratos de termo certo, bem como substituições, mas na generalidade, são a termo incerto" (ETT 5); "A maioria são contratos sem termo. Isso implica que dura pelo menos um ano. Não é a 15 dias ou a 3 meses. É muito raro fazermos um contrato assim. Só quando existe alguma necessidade específica em que deixa de existir aquele posto de trabalho, mas de facto, é sem termo a grande maioria dos contratos que fazemos" (ETT 6).

Quanto a isto, já Kovács (2002) afirmara que os empregadores pretendem uma força de trabalho que responda rapidamente, com facilidade e a baixo custo, às solicitações do mercado. Também nos diz que com a difusão de políticas de gestão de recursos humanos inseridas na lógica deste modelo, as formas atípicas ou flexíveis de emprego aumentam cada vez mais.

À questão, se os salários e os benefícios dos TT são idênticos aos dos trabalhadores permanentes, todos os entrevistados são da opinião que sim, até porque legalmente tem de assim ser. No entanto, quer seja pela antiguidade, seja por funções que se alteram, existe diferenças entre uns e outros. Também os prémios dados divergem entre TT e permanentes. Tal é reforçado nos seus discursos: "Sim. É ilegal os trabalhadores temporários terem condições e salários diferentes dos trabalhadores permanentes, mas o trato dos supervisores e dos RH, não é o mesmo, pois em caso de favorecimento, é sempre para os da casa". (ETT 1); "Legalmente, qualquer trabalhador temporário tem de auferir o mesmo que os trabalhadores da empresa e ter as mesmas condições. O mesmo se aplica a um trabalhador que vai exercer as mesmas funções que o trabalhador que vai substituir. O que se passa, é que muitas vezes, nas empresas industriais, com linhas de montagem, existem graus de evolução o que faz com que haja diferenças, devido precisamente a esses patamares que existem e que com o tempo, diferenciam esses trabalhadores". (ETT 3);

"Sim, são. Houve um grande avanço ultimamente no sentido de as condições serem iguais entre os trabalhadores permanentes e os TT. Também a lei tem vindo a obrigar no sentido de cada vez mais as condições e os benefícios serem iguais e de facto, de há uns dez anos a esta parte, houve uma grande evolução nesse sentido" (ETT 5); "A nível de subsídios de refeição e outros subsídios, são obrigatoriamente iguais. A nível de outros benefícios, pode não ser, pois há trabalhadores que por via da antiguidade têm mais benefícios, mas para trabalhadores com situações iguais e trabalhos iguais, os vencimentos são iguais. Não esquecer que os TT, ao receberem os proporcionais dos subsídios de férias e Natal, acabam por vezes de receber mais que os trabalhadores dos clientes, recusando às vezes passarem para os clientes, pois a sua liquidez mensal diminui com essa passagem" (ETT 6).

A este nível, e corroborando de certa forma estas afirmações, Kovács (1998) defende que nos meios empresariais existe a forte convicção de que a flexibilidade do emprego, permitindo a variação do volume deste, dos salários, dos horários e do local de trabalho, é uma fonte importante da competitividade, levando, porém, à destabilização das pessoas, dos grupos e do sistema social da empresa, o que constitui, a médio e longo prazo, um grande obstáculo à melhoria da competitividade da organização. Também Pina e Cunha *et al.* (2012), refere que há desvantagens dos TT em relação aos trabalhadores permanentes pois existem situações em que a lei não é cumprida, sendo as recompensas e os benefícios mais fracos para os TT do que os auferidos pelos trabalhadores permanentes, o que revela um tratamento discriminatório por parte das empresas utilizadoras de TT.

3.2.6. Vantagens e Desvantagens de Recorrer ao TT

A análise a esta dimensão remete para três subdimensões: Quais as vantagens de as empresas recorrerem ao TT; quais as desvantagens de recorrer ao TT; e por fim, quais os motivos / razões para as empresas recorrerem ao TT.

Quando questionados sobre quais as vantagens de recorrer ao TT, os entrevistados são perentórios ao afirmar que a flexibilidade é a maior vantagem de recorrer ao TT pois permite às empresas alocar trabalhadores a qualquer momento, consoante as suas necessidades. Também o tempo que ganham, ao não terem de se preocupar com o recrutamento e a seleção de trabalhadores, é referido como uma grande vantagem. "As vantagens, são: "o tempo, pois não têm de se preocupar com a gestão contratual, os recibos, salários, as dúvidas dos trabalhadores que têm de ser geridas, o atendimento dos TT, pois não necessitam de ter um trabalhador para essa gestão" (ETT 1); "A flexibilidade é o ponto chave em termos de trabalho. Se o cliente nos ligar a precisar de um trabalhador no

momento, nós temos em base de dados, trabalhadores que, no imediato são colocados para suprir a falta. Portanto, é essa a flexibilidade que as empresas ganham, quando recorrem às empresas de trabalho temporário" (ETT 2); "a flexibilidade laboral. Se a empresa pretender contratar um trabalhador por uma semana, não tem de fazer um contrato de longa duração. A carga administrativa respeitante ao trabalhador, (processamento salarial, registos na SS, seguro de acidentes de trabalho, etc.), também é efetuada pela empresa de trabalho temporário, não tendo a empresa utilizadora, essa responsabilidade" (ETT 3); "As empresas não se têm de preocupar com a falta de recrutamento e seleção de trabalhadores. Toda a parte burocrática é feita pela empresa de trabalho temporário". (ETT 4); "flexibilidade da força de trabalho. Com o mercado cada vez mais competitivo, a empresa se necessita de acompanhar um novo projeto e não tem trabalhadores no quadro para fazer face a esse aumento, recorre à colocação de trabalhadores temporários, ou seja, flexibiliza a sua força de trabalho para fazer face a um acréscimo pontual" (ETT 5); "O trabalho temporário se for bem utilizado é muito vantajoso. Bastante vantajoso. Os custos, as previsões, não existem. Antigamente eram a dez, cinco anos, hoje são a seis meses, quando não são mensalmente. Têm sempre um grupo de trabalhadores que são fixos, que gerem a atividade normal da empresa. Tudo o que afete o normal funcionamento da empresa, ou seja, novas produções, aumentos de produção que não sejam possíveis de temporalizar, é sempre uma segurança para a empresa recorrer ao trabalho temporário" (ETT 6).

Estas afirmações são corroboradas por Vaz (1997) segundo a qual, esta forma de trabalho constitui um instrumento de gestão empresarial para a satisfação de necessidades de mão-de-obra pontuais, imprevistas ou de curta duração, sendo uma forma de emprego flexível para responder às flutuações da procura e permitir uma maior flexibilidade na adaptação dos efetivos da empresa às suas necessidades. Do mesmo modo, Lenz (1996) defende que existem inúmeras vantagens no trabalho temporário, ao permitir, tanto a trabalhadores como a empregados, uma maior flexibilidade. Esta situação contribui para a inserção dos estudantes no mercado de trabalho e para o desenvolvimento de novas competências dos trabalhadores através do desempenho de diferentes tarefas em diferentes empregadores

Quanto às desvantagens de recorrer ao TT, os entrevistados frisam a falta de cultura, de fidelização e de compromisso organizacional dos TT em relação à empresa utilizadora. Assim, as desvantagens são: "esses trabalhadores não vestirem a camisola, não sabem se vão ficar e como são precários vivem na instabilidade, sabendo que o salário é o mesmo, cria uma desmotivação, fazendo aumentar a rotatividade e não sendo vantajosa para o posto de trabalho" (ETT 1); "a empresa de trabalho temporário, como qualquer

fornecedor, também tem de ter o seu ganho" (ETT 4); "o facto de existirem trabalhadores que saltam de projeto em projeto e que não criam raízes nas empresas, com as consequências que daí advém" (ETT 5); "há quem diga que os TT, não têm amor à empresa..., mas isso depende de cada pessoa. Se lhes disserem que, se tiverem um bom desempenho na empresa, poderão ficar, o comportamento do trabalhador é completamente diferente. Também temos situações de que, trabalhadores temporários que eram excelentes, quando passaram para a empresa, transformaram-se para pior. Na indústria automóvel é sintomática essa situação. Desvantagens, há poucas, sendo que, as vantagens são muito superiores às desvantagens que existam, isto se for uma situação bem gerida" (ETT 6); "o trabalhador temporário, não está tão fidelizado à empresa como estará o permanente. De um dia para o outro, decide ir-se embora e vai..." (ETT 7).

Estas afirmações são em parte corroboradas por Pina e Cunha *et al.* (2012) quando este nos diz que a motivação e a lealdade dos trabalhadores temporários é menor do que a dos trabalhadores permanentes; a dificuldade de cooperação entre trabalhadores temporários e permanentes; há uma maior dificuldade dos trabalhadores temporários assimilarem a cultura da organização e o empenhamento dos trabalhadores temporários, na visão da organização.

Em relação às vantagens e desvantagens, corrobora-se o que nos diz Kòvacs (2004) sobre estas formas flexíveis de emprego serem ambíguas, comportando riscos e oportunidades, dado que tanto podem trazer vantagens como desvantagens para os trabalhadores, para as empresas e para a sociedade em geral. É também uma prática comum em algumas agências de trabalho temporário em Portugal destacar técnicos de RH seus para trabalharem diretamente nas instalações da empresa cliente e, assim, gerirem e ajudarem diretamente os trabalhadores temporários de agência (Chambel, 2011), opinião confirmada ainda pela observação participante (ponto 2.3.3.) em ambiente fabril na indústria automóvel.

Por fim, quando questionados sobre quais as razões que levam as empresas a recorrer ao TT, os entrevistados destacam que a falta de mão-de-obra e a falta de tempo para poderem efetuar o recrutamento e a seleção de trabalhadores, o que faz com que as empresas recorram cada vez mais aos serviços das ETT. As empresas utilizadoras de TT acabam, assim, por se servir das empresas de TT para efetuarem o trabalho administrativo para o qual não têm tempo nem recursos para o efetuar.

Os entrevistados destacam assim as razões: "Falta de mão-de-obra e falta de tempo. Falta de mão-de-obra, porque sabem que não têm tempo para fazer os anúncios e o recrutamento e também porque sabem que temos vários clientes e que conhecemos a mão-

de-obra, ganhando assim tempo na escolha. E também se torna mais fácil se não quiserem passar o trabalhador a efetivo, despedi-lo, bem como os encargos com segurança social, etc." (ETT 1); "Acréscimos de trabalho, substituições de trabalhadores que vão de baixa, licença, rotatividade... O absentismo é um problema que se torna transversal, seja em que área for, e o cliente acaba por ter de recorrer à sua substituição" (ETT 2); "Por um lado, a necessidade de rapidez de satisfação das suas necessidades. Por outro lado, à empresa é-lhe permitido ter um maior período de experimentação do trabalhador em causa e durante esse período vê o desempenho do trabalhador e se esse trabalhador lhe interessa ou não". (ETT 3); "Uma, que não querem ter esse trabalho em relação aos trabalhadores. É a empresa de trabalho temporário, que tem de ter o seguro de acidentes de trabalho, fazer o processamento de salários, pagar a segurança social, ou seja, a empresa fica descansada de todo esse trabalho. Outra, é ter a mão-de-obra especializada que de outra maneira não teria ou teria com muita dificuldade em obter (...) e não é bem de que necessitem de trabalhadores temporários. Utilizam estes trabalhadores temporários durante algum tempo, de modo a fazerem uma triagem e ficarem com os que lhe interessam" (ETT 4); "Essencialmente o trabalho administrativo que as empresas não querem ter. É substituir-se, quando por exemplo, existe um acidente de trabalho, é a empresa de TT que tem de tratar a situação. Muito mais facilmente nos ligam e nós temos uma base de dados de serralheiros, do que fazerem todo o processo de recrutamento. Também o mandar embora um trabalhador se torna mais fácil, apesar dos trâmites legais serem os mesmos, mas deixam de ter esse trabalho. Tudo no fim de contas se restringe a uma falta de tempo" (ETT 7).

Estas afirmações acabam por corroborar a afirmação de Kalleberg (2000) que nos diz que a Empresa de Trabalho Temporário (ETT) acaba por transformar-se numa espécie de extensão do departamento de recursos humanos de algumas empresas utilizadoras. Neste sentido, a gestão das empresas sai beneficiada com o recurso às ETT, já que as liberta das tarefas ligadas ao recrutamento e seleção, ao processamento de salários e ao cumprimento das obrigações legais e sociais, bem como ao exercício do poder disciplinar (APESPE, 2018 c).

Conclusão

Desde meados do Século XX até aos dias de hoje, a abertura dos mercados fruto da globalização e da evolução tecnológica que tem implicado uma maior rapidez de decisão e uma concorrência desmesurada entre países, organizações e pessoas, a nível mundial, tem levado a uma acelerada alteração em todos os setores da economia mundial e, especialmente da economia nacional. Fruto da globalização, Portugal foi alvo de uma contaminação provocada pela crise do *subprime* (Nunes, 2018) em 2007 nos EUA, mas que rapidamente se alastrou a todo o Mundo, acabando por levar à crise da Dívida Soberana (Teles 2014) na Europa e, por conseguinte, em Portugal.

Esta crise que assolou o nosso País, atingiu o seu auge em 2013 provocando um aumento desmesurado do desemprego, o fecho de centenas de empresas e muitas dificuldades à gestão das empresas.

Uma das consequências deste período, bastante conturbado da nossa economia, foi a necessidade das empresas se flexibilizarem e estarem aptas às flutuações de mercado, passando a deter uma força de trabalho flexível que lhes proporcione uma melhor resposta às situações daí emergentes. Assim, o trabalho temporário foi uma das soluções encontradas para fazer face à instabilidade, tendo sido criadas inúmeras empresas de trabalho temporário para poderem dar resposta às solicitações que, começaram a surgir de todos os setores da economia. No entanto, as admissões de TT nas empresas só poderão acontecer em situações específicas e enquadradas na legislação portuguesa. A crise deixou um rasto de precariedade nas relações laborais que ainda hoje perdura. A economia voltou a dar mostras de evolução ainda que ténue.

Quando se fala em transformações que ocorreram nos processos produtivos (reestruturações, reorganizações, novas competências, novas exigências), estamos a referir-nos a algumas preocupações que os gestores enfrentam atualmente nas organizações. A exigência de uma flexibilização e uma capacidade de adaptação rápida às mudanças de um mercado cada vez mais imprevisível e diferenciado, tem obrigado as organizações a utilizar os seus recursos tecnológicos e humanos de modo a satisfazerem as exigências dos mercados, seja em qualidade, quantidade, inovação e cumprimento dos prazos, não bastando apenas baixar os níveis dos custos unitários de produção, mas tornando necessário adotar novas estratégias de gestão orientadas para a competitividade do mercado.

Assim, a gestão das organizações tem vindo a procurar uma combinação entre uma

força de trabalho permanente e uma contingentação de trabalho flexível, de modo a melhor se adaptar às flutuações do mercado, o que tem levado a uma cada vez maior utilização do trabalho temporário, como forma de resolver as situações urgentes e temporárias (aumentos de produção) e que, na Península de Setúbal, a indústria tem vindo cada vez mais a recorrer.

Os *clusters* alvo deste estudo (Metalomecânica Pesada e Ligeira, Indústria Automóvel e Aeronáutica), têm um peso preponderante na economia, quer nacional, quer local, através do aumento contínuo da sua produção, e, por conseguinte, das suas necessidades de mão-de-obra, tanto de trabalhadores especializados como de trabalhadores indiferenciados.

Deste modo, esta investigação teve como finalidade saber quais as competências que estão a ser solicitados pelas empresas industriais da Península de Setúbal. Saber que condições e tipos de trabalho estão a ser apresentados aos trabalhadores temporários e que oferta e procura existe no mercado de trabalho para preencher as posições que existem. Enumerar as vantagens e desvantagens do trabalho temporário para os trabalhadores, bem como que benefícios tiram as empresas e a sua gestão deste fenómeno, foram igualmente os objetivos desta investigação.

Do enquadramento teórico efetuado bem como do enquadramento legislativo existente, várias questões nos são colocadas em relação ao trabalho temporário. Levará o trabalho temporário a uma situação de precariedade laboral, ou será o futuro desejado para um maior conhecimento e ganhos de competências? Será que é a evolução desejada pelos gestores, ou será o caminho para uma menor qualificação de quadros e, por conseguinte, menos competitivas? Para Rebelo (2006) o problema fundamental que hoje se coloca ao nível do mercado de trabalho e do emprego é o saber como conciliar a implementação da flexibilidade na organização do trabalho, imprescindível para a competitividade económica das empresas com um nível mínimo de precariedade laboral.

No estudo empírico efetuado as entrevistas, realizadas a técnicos de RH e a diretores de agência, foram fundamentais para se ter um entendimento e uma perceção de como o mercado do trabalho se encontra e de como os trabalhadores temporários são utilizados pelas empresas na Península de Setúbal. Constatou-se que, conforme nos diz Vaz (1997), esta forma de trabalho constitui um instrumento de gestão empresarial para a satisfação de necessidades de mão-de-obra pontuais, imprevistas ou de curta duração, sendo uma forma de emprego flexível para responder às flutuações da procura e permitir uma maior flexibilidade na adaptação dos efetivos da empresa às suas necessidades. Parece evidente que o perfil do TT tem tido uma evolução, quer a nível da escolaridade quer

a nível das competências que vão surgindo, já não se tratando apenas do jovem que tenta encontrar o primeiro emprego, mas também trabalhadores especializados e avançados tecnologicamente que procuram novos projetos e não pretendem vínculos com empregadores fixos. Constatou-se igualmente que, devido à falta existente de trabalhadores indiferenciados, muito procurados por todos os setores, muitas soluções têm sido colocadas para a resolução desta falta, nomeadamente o aparecimento de mulheres em setores que até há pouco tempo eram de exclusividade masculina. Também o fator idade tem sofrido alterações, pois trabalhadores séniores que antes não eram recrutados devido à abundância de mão-de-obra no mercado, já aparecem em validações de entrada nas posições em aberto.

No seguimento do atrás exposto, quando questionados sobre a oferta existente, os entrevistados foram unânimes em afirmar que, neste momento, existe uma oferta muito superior à procura, sobretudo de trabalhadores indiferenciados, o que reflete a situação de “quase” pleno emprego existente na Península de Setúbal. Também as qualificações exigidas têm vindo a aumentar, sendo que, enquanto anteriormente era apenas o 9º ano de escolaridade que era exigido, neste momento já muitos trabalhadores temporários aparecem com o ensino secundário completo e alguns inclusive, com licenciatura.

Quanto aos regimes de trabalho oferecidos, contactou-se que os regimes apresentados aos trabalhadores são sobretudo de precariedade, ou seja, a tempo incerto, o que permite a qualquer momento terminar a ligação contratual. Esta situação é corroborada por Kovács (2002) para quem, com a difusão de políticas de gestão de recursos humanos inseridas na lógica deste modelo, as formas atípicas ou flexíveis de emprego aumentam cada vez mais.

Por fim, constata-se que a maioria das empresas utiliza as ETT como meras extensões dos seus departamentos de RH, quer seja no tempo que não dispõem a proceder ao recrutamento e seleção, “aproveitando” os trabalhadores que lhes interessam, com contratos próprios, seja na gestão administrativa que, ficando a cargo da ETT, não sobrecarrega os seus próprios serviços, tirando daí muitas vantagens por recorrerem ao trabalho temporário.

Em modo de conclusão, surge-nos uma questão: Será que estas empresas manter-se-ão como organizações, locais de produção, com identidade, valores, missão e cultura organizacional, ou tenderão a dar lugar a uma entidade meramente jurídica ou funcional? Na verdade, de acordo com o estudo empírico, o recurso às ETT deixou de atender a situações esporádicas e inesperadas, para se encontrar perfeitamente previsto e enquadrado nas estratégias das empresas utilizadoras. Também não poderá ser esquecido o facto de que

muitos jovens que hoje procuram entrar no mercado de trabalho, poderem não conhecer outra forma de integração no mundo do trabalho, senão através do trabalho temporário. Neste sentido, para eles, esta poderá não ser entendida como uma modalidade atípica de emprego, mas sim como uma forma normal de relacionamento laboral.

Este estudo contribui para a análise da problemática das alterações que têm ocorrido no mercado do trabalho e do emprego, nos últimos anos, tendo por base o recurso ao trabalho temporário pelas empresas e as suas implicações, quer na gestão das organizações, quer no seu impacto na sociedade. Assim, foi possível perceber o quanto a desregulamentação do mercado de trabalho, levou a um aumento da flexibilização das relações laborais, e, por conseguinte, ao aumento da precariedade da relação laboral entre as empresas e os trabalhadores temporários.

O estudo chama, igualmente, a atenção para o desaparecimento do modelo tradicional de trabalho baseado em contratos sem termo, o chamado trabalho para toda a vida, substituído por outras formas de emprego que, ao garantirem a tão necessária flexibilização, empurra os trabalhadores para uma situação de precariedade e insegurança. No entanto, cabe aos trabalhadores tentar acompanhar esta evolução laboral, seja no aumento dos níveis de ensino, seja na procura de formação profissional que lhes permita atualizarem-se e aumentarem as suas competências. Cada vez mais a polivalência e a certificação deverão ser uma estratégia do trabalhador para fazer face à precariedade e conseguir beneficiar com os aspetos positivos deste novo modelo de trabalho.

No decorrer da presente investigação surgiram algumas limitações que devemos ter em consideração. Por um lado, e já referido anteriormente, a decisão de duas ETT não autorizarem a entrevista com um dos seus quadros, o que limitou o estudo empírico a realizar. Por outro lado, era nossa intenção, para além das ETT, entrevistar alguns diretores de RH, mas o “manto de silêncio” que cai sobre o tema do trabalho temporário e suas implicações na gestão das empresas, não permitiu efetuar tal tarefa.

Em termos de investigações futuras, seria interessante poder analisar o impacto das políticas públicas relacionadas com a precariedade na utilização do trabalho temporário e na eficiência da sua fiscalização. Paralelamente, sugere-se uma investigação que procure uma análise mais abrangente e longitudinal, com recurso a técnicas de recolha de informação extensivas (ex: inquéritos), de forma a perceber como tem evoluído o perfil profissional dos TT em diferentes setores de atividade.

Bibliografia

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho (2019), Consultado em 13/06/2019:

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Campanhas/Campanhasrealizadas/Campanha%20Nacional%20de%20Seguran%C3%A7a%20e%20Sa%C3%BAde%20para%20os%20Trabalhadores%20Tempor%C3%A1rios/Documents/AF_diptico_tempora%CC%81rios_WEB.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Campanhas/Campanhasrealizadas/Campanha%20Nacional%20de%20Seguran%C3%A7a%20e%20Sa%C3%BAde%20para%20os%20Trabalhadores%20Tempor%C3%A1rios/Documents/AF_diptico_tempora%CC%81rios_WEB.pdf)

Alves, Natália (2008), Juventudes e Inserção Profissional, Lisboa, Editora Educa.

APESPE (2018 a), Como constituir uma ETT. Consultado em 10.10.2019:

<https://www.apesperh.pt/apespe-rh/como-constituir-uma-ett/>

APESPE (2018 b), As vantagens do Trabalho Temporário para os Trabalhadores, Consultado em 23.11.2018:

<http://apesperh.pt/pagecontent.aspx?title=Vantagens+para+os+Trabalhadores&directoryid=27&subdirectoryid=51>

APESPE (2018 c), As vantagens do Trabalho Temporário para as Empresas, Consultado em 24.11.2018:

<http://apesperh.pt/pagecontent.aspx?title=Vantagens+para+as+Empresas&directoryid=29&subdirectoryid=87>

APESPERH (2019), Alteração Estatutária de Designação. Consultado em 05/05/2019:

<http://apesperh.pt/pagecontent.aspx?subdirectoryid=42&directoryid=21&title=Quem+Somos>

Ashford, S.J., George E., e Blatt, R. (2007), Old Assumptions, New Work: The Opportunities and Challenges of Research on Non-Standard Employment, in Walsh, J.P., e Brief, A.P. (eds), *Forthcoming in The Academy of Management Annals*, Vol 1, Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ, pp. 65 - 106.

Bardin, L. (1977), *Análise de Conteúdo*, Lisboa, Edições 70.

Bryman, A. (2004), *Social Research Methods*, 4ª Edição, Oxford, Oxford University Press.

Bogdan, R., Biklen, S. (1991), *Investigação Qualitativa em Educação – Uma Introdução à Teoria e aos Métodos*, Porto, Porto Editora.

Carvalho, Luísa, e Costa, Teresa (2016), *Gestão Internacional – Contextos e Tendências*, 1ª Edição, Lisboa, Edições Sílabo.

Ceitel, M. (2003), *Perspetivas de Base sobre o Conceito de Competências*, Lisboa, RH Magazine, novembro/dezembro.

Cerdeira, M., Casaca, S., Santos, M., Sampaio, J., Almeida e Silva, J., Sousa, M., Pinto dos Santos, M. (2000), *Novas Modalidades de Emprego*, *Cadernos de Emprego*, 24, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade – Direção Geral do Emprego e Formação Profissional – Comissão Interministerial para o Emprego.

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

CIETT (2011), “The Agency Work Industry Around the World”, CIETT, Bruxelas, Consultado em 29.11.2018:

https://www.weceurope.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Stats/CiETT_econ_report_2012_final.pdf

CIETT (2017). *The Agency Work Industry Around the World: Main Statistics*. Trabalho Temporário. Consultado em 24.11.2018:

https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciETT/docs/Economic_Report/WEC_Economic_report_2017_Final.pdf

Costa, Maria Teresa, (2018) *Indústrias Metalúrgicas precisam de mais 25.000 trabalhadores*. Dinheiro Vivo. Consultado em 28/09/2019: <https://www.dinheirovivo.pt/economia/industrias-metalurgicas-precisam-de-mais-25-mil-trabalhadores/>

Costa, Maria Teresa, (2013), *Gestão Contemporânea – Princípios, Tendências e Desafios*, Lisboa, Edições Sílabo.

Coutinho, C. P. (2018), *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. 2ª Edição, Coimbra, Edições Almedina.

Decreto-Lei n. 358/1989 de 17 de outubro, consultado em 10.10.2019:

<https://dre.pt/pesquisa/-/search/548993/details/normal>

Decreto-Lei n. 260/2009 de 25 de setembro, consultado em 10.10.2019:

<https://data.dre.pt/eli/dec-lei/260/2009/09/25/p/dre/pt/html>

De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson K. (2008), Literature Review of Theory and Research on the Psychological Impact of Temporary Employment: Towards a Conceptual Model, *International Journal of Management Review*. pp. 25 – 43.

Domínguez, R., Vidal-Infer, A., Dios, J., Aleixandre-Benavent, R. (2016), Cómo Hacer un Protocolo de Investigación, *Comunicación Científica (XXX)*., Madrid, *Acta Pediátrica Española*,74(1), pp. 35-40.

Duarte, A. (2009), *Satisfação no Trabalho Temporário: Implicações das Motivações para Aceitar o Contrato de Trabalho*, Dissertação de Mestrado, Lisboa, Instituto Universitário de Lisboa.

Felstead, A., Jewson, N. (1999), *Global Trends in Flexible Labour*, Londres, Macmillan Editors.

Finegold, D., Levenson, A, e Van Buren, M. (2005), Access to Training and its Impact on Temporary Workers, *Human Resources Management Journal*, Vol 15, Nº 2, pp. 66 – 85.

Fonseca, M. (2004), Estratégias Empresariais, Práticas de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, *Actas dos Ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia: Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção*. Atelier: Contextos Organizacionais e Organizações, pp. 82 – 89.

Fortin, M. F, Cotê, J., Filion, F. (2006), Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação, Loures, Edições Lusodidacta.

França, Sabrina (2013), Flexibilização e Precarização das Relações de Trabalho: A Urgência de um Debate. *Revista Humanizas*, Vol.1: Universidade Federal de Alagoas.

Freixo, Manuel (2010), Metodologia Científica – Fundamentos, Métodos e Técnicas, 2ª Edição, Lisboa, Instituto Piaget;

Guerra, Isabel (2006), Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo – Sentidos e Formas de Uso, Cascais, Príncipia Editora.

Hakansson, K. e Isidorsson, T. (2015). Temporary Agency Workers –Precarious Workers? Perceived Job Security and Employability for Temporary Agency Workers and Client Organization Employees at a Swedish Manufacturing Plant, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4 (5), pp. 3 - 22.

Houseman, S. N. (2001). Why employers use flexible staffing arrangements: Evidence from an establishment survey. *Industrial and Labor Relations Review*, pp. 1 – 34.

IEFP – Instituto Emprego e Formação Profissional (2017). Consultado em 09.06.2019:

<https://www.iefp.pt/documents/10181/286949/Relat%C3%B3rio+ETT+2017.pdf/7a8213f5-0c97-4e0b-bff5-6abbe82c484c>

INE – Instituto Nacional de Estatística (2018), População residente Distrito de Setúbal. Consultado em 17/06/2019:

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0004163&contexto=bd&selTab=tab2

Jornal de Negócios (2018). Consultado em 01.12.2018:

<https://empresite.jornaldenegocios.pt/Actividade/EMPRESAS-TRABALHO-TEMPORARIO/concelho/SETUBAL/>

Kalleberg, A. L., (2000), Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work, *Annual Review of Sociology*, nº 26. pp. 341 – 359.

Kovács, Ilona, Castillo, J.J., (1998), Novos Modelos de Produção: Trabalho e Pessoas, Oeiras, Celta Editora.

Kovács, Ilona (2002), As Metamorfoses do Emprego: Ilusões e Problemas da Sociedade da Informação, Oeiras, Celta Editora.

Kovács, Ilona (2004), Emprego Flexível em Portugal, *Dossier Sociologias*, Ano 6, Nº 12 jul/dez, Porto Alegre, pp.32 – 67.

Lei n. 39/1996 de 31 de agosto, consultado em 10.10.2019:

<https://dre.tretas.org/dre/76936/lei-39-96-de-31-de-agosto>

Lei n. 19/2007 de 22 de maio, consultado em:

<https://data.dre.pt/eli/lei/19/2007/05/22/p/dre/pt/html>

Lei n. 7/2009 de 12 de fevereiro – Código do Trabalho, consultado em: 28.11.2018:

<https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view?q=lei+7%2F2009>

Lei n. 69/2013 de 30 de agosto, consultado em 10.10.2019:

<https://data.dre.pt/eli/lei/69/2013/08/30/p/dre/pt/html>

Lei n. 5/2014 de 12 de fevereiro, consultado em 10.10.2019:

<https://data.dre.pt/eli/lei/5/2014/02/12/p/dre/pt/html>

Lenz, E. (1996), Flexible Employment: Positive Work Strategies for the 21st Century, *Journal of Labour Research*, n.º 96, pp. 555 – 564.

Lopes, Tânia (2017), O Mercado de Trabalho e o Trabalhador Temporário: Um caso de estudo, Dissertação de Mestrado, Lisboa, ISCTE.

Marques, Isabel (2011), Formas Flexíveis de Emprego – O Perfil do Trabalhador Temporário, Dissertação de Mestrado, Setúbal, ESCE.

Marques, M. A. (2010). Modelos Organizacionais e Práticas de Gestão de Recursos Humanos – Um Estudo Multi-caso, Tese de doutoramento, Lisboa, Universidade Técnica de Lisboa.

Nunes, Paulo – Crise do Subprime, Know.net, 2018. Consultado em 08/09/2019:

<https://know.net/cienceconempr/economia/subprime/>

OIT – Organização Internacional do Trabalho (2018), Trabalho Digno em Portugal 2008-18: da Crise à Recuperação, Genebra, Bureau Internacional do Trabalho.

Oliveira, Luísa (1998), Inserção Profissional: O Caso da Reestruturação dos Lanifícios da Covilhã, Lisboa, Edições Cosmo.

Oliveira, Marta (2012), Perfis de Competências: O que as Empresas Procuram nos Trabalhadores Temporários, Dissertação de Mestrado, Setúbal, ESCE.

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), (2015). Permanent and Temporary Workers. Consultado em 25.11.2018:

<https://www.oecd.org/els/emp/1941679.pdf>

Pina e Cunha, M., Rego, A., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., Marques, C., Gomes, J. (2012), Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano, 2ª Edição, Lisboa, Edições Sílabo.

PORDATA – Base de Dados Portugal Contemporâneo, Fundação Manuel dos Santos (2019). Consultado em 10/06/2019:

<https://www.pordata.pt/DB/Europa/Ambiente+de+Consulta/Tabela>

Porter, Michael (1989), Vantagem Competitiva – Criando e Sustentando um Desempenho Superior, Rio de Janeiro, Editora Campus.

Rebelo, Glória (2004), Flexibilidade e Precariedade no Trabalho – Análise e Diagnóstico, Lisboa, Edição Autor.

Rebelo, Glória (2006), Flexibilidade e Diversidade Laboral em Portugal, Dinâmia – Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica, Lisboa, ISCTE.

Ribeiro, R. B. (2002), Recrutamento e Seleção, In Caetano, A. e Vala, J. (org.), Gestão de Recursos Humanos: Contexto, Processos e Técnicas, (pp. 267 – 300), 2ª Edição, Lisboa, Editora RH.

Rodrigues, Maria João (1996), O Sistema de Emprego em Portugal - Crise e Mutações, Lisboa, Dom Quixote.

Rosa, M., Pegado E., Saleiro, S., Gonçalves, F., Duarte, R., (2003), Trabalho Precário – Perspetivas de Superação, Estudos e Análises – 41, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Stake, Robert (2011), Pesquisa Qualitativa: Estudando como as Coisas Funcionam, Porto Alegre, Editorial Penso.

Teles, Pedro – Crises da Dívida Soberana, Banco de Portugal – Boletim Económico dezembro (2014). Consultado em 08/09/2019:

https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/ab201414_p.pdf

Thurow, L. (1975), Generating Inequality, London, Macmillan Press.

Tuckman, Bruce (2002), Manual de Investigação em Educação, 2ª Edição, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

Vaz, Isabel Faria (1997), As Formas Atípicas de Emprego e a Flexibilidade do Mercado de Trabalho. Lisboa, Ministério para a Qualificação e o Emprego.

Yin, Robert K (2014), Estudo de Caso – Planejamento e Métodos, 5ª Edição, Porto Alegre, Bookman Editora Lda.

Apêndices

Apêndice 1

GUIÃO DE ENTREVISTA

Esta entrevista integra-se numa investigação que visa a elaboração da dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais.

Este estudo pretende aprofundar (analisar/estudar) os perfis e competências que estão a ser solicitados aos trabalhadores temporários procurados pelas Empresas Industriais na Península de Setúbal.

Todos os dados solicitados serão utilizados apenas para propósito da investigação em causa, garantindo-se o anonimato e a sua confidencialidade.

Obrigado pela sua colaboração, pois a mesma torna-se fundamental para a nossa investigação.

Dados Demográficos:

Sexo:

Idade:

Empresa de Trabalho Temporário:

Dimensão da Empresa:

Antiguidade na Empresa:

Estrutura Organizacional:

Há quantos anos trabalha no sector de recrutamento?

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

Dentro das Empresas Industriais, alvo de estudo, (Metalúrgicas – Metalurgia Pesada e Ligeira, Automóvel e Aeronáutica), quais são as que se encontram a recrutar mais?

Quais as funções ou categorias mais requeridas em trabalho temporário pelas Empresas

Industriais na Península de Setúbal?

Estas empresas recorrem ao trabalho temporário sem ser para funções operacionais, como por exemplo, para funções de chefia ou mais especializadas?

Estas solicitações têm a ver com novas vagas ou servem para substituições devido à rotatividade de trabalhadores?

Quais as competências mais valorizadas (Técnicas? Sociais? Comportamentais? Outras?) dos trabalhadores temporários pelas empresas? Qual o perfil tipo do trabalhador temporário que estas empresas procuram recrutar habitualmente?

Que oferta existe no mercado para estes mesmos perfis de competências?

Quais as dificuldades que têm encontrado para fazer face às solicitações que vos tem sido efetuadas pelas empresas?

Estas empresas quando fazem o pedido de recrutamento, traçam o perfil de acordo com a Descrição e Análise de Funções (DAF), ou através da avaliação de desempenho de um bom trabalhador?

Que perfis têm sido mais complicados de satisfazer às empresas?

A idade e/ou o sexo do trabalhador temporário (TT), é determinante no recrutamento? Quais as condicionantes?

Que tipo de qualificações e níveis de escolaridade privilegiam?

E em relação à formação, quais os aspetos mais valorizados no recrutamento dos trabalhadores temporários?

Que tipo de regimes de trabalho têm sido oferecidos aos trabalhadores temporários?

As questões salariais e de benefícios são atrativas e são idênticas aos dos trabalhadores permanentes?

Que vantagens/desvantagens se encontram quando se recorre aos trabalhadores temporários?

Quais os principais motivos/razões que estas empresas têm, quando recorrem aos trabalhadores temporários?

Obrigado.

Apêndice 2

Tabela 4: Perfil do Trabalhador Temporário

| DIMENSÕES DE ANÁLISE | SUBDIMENSÕES DE ANÁLISE | DISCURSO |
|----------------------|--|--|
| PERFIL TT | EXISTÊNCIA DE PERFIL DE TT | <p>"Responsabilidade, maturidade e a idade, são fatores que ajudam a delinear o perfil do TT, e preferencialmente serem do sexo masculino, pois, para o nosso core business (área fabril), e consequentemente trabalho pesado, são os pretendidos" (ETT 1);</p> <p>"Sim, ao nível do trabalho temporário, sim. É um perfil indiferenciado. Geralmente um operador indiferenciado. Com o 9º ano, se for para um armazém, com o certificado de condução de empilhador, bem como aquele que sai da escola e quer arranjar trabalho ou a tempo inteiro ou a part-time" (ETT 2);</p> <p>"Digamos que o perfil do TT está em evolução, havia um perfil de trabalhador pouco indiferenciado, e hoje esse perfil é mais especializado, mediante as áreas que estamos procurando e que nos aparecem" (ETT 3);</p> <p>"(...) O que nos aparece agora são estudantes que, ou não acabaram os estudos ou aqueles que estando a estudar necessitam de financiar os mesmos, e veem o trabalho temporário, como um meio para o conseguir. Alguns inclusive, só trabalham ao fim de semana, em part-time" (ETT 4);</p> <p>"Existe. E tem vindo a ser alterado com o decorrer dos anos. Dependendo do setor, temos a indústria aeronáutica que é muito restrita, pois o perfil é muito técnico. Na indústria automóvel e metalúrgica, o perfil que nos surge, são pessoas já há algum tempo desempregadas e vêm no TT, uma porta de reentrada no mercado de trabalho (...) geralmente têm boas competências técnicas, só não querem estar ligados a uma empresa, trabalhando por projetos ou novos desafios, ganhando assim, valores muito superiores do que se estivessem ligados a essa empresa" (ETT 5);</p> <p>"Não necessariamente (...) O que nos aparece para preencher esses postos, são desempregados, estudantes à procura do primeiro emprego e empregados que não se encontram satisfeitos com o emprego que têm (ETT 6);</p> <p>"Sim, hoje em dia pode-se dizer que existe um perfil de TT. Já não há trabalhos para a vida. Hoje olham para o TT como uma oportunidade para a empresa que estão a prestar serviço e não como trabalho precário" (ETT 7)..</p> |
| | SOLICITAÇÃO DE RECRUTAMENTO COM DAF OU AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO | <p>"Nós já temos alguns clientes fixos que nos permitem saber o que solicitam. Inicialmente, traçamos-nos um perfil, não com muitos requisitos específicos (...) se for um operador de linha ou logística, condutor de empilhador, que não andem a saltar de empresa, avançam logo para a sua contratação (ETT 1);</p> <p>"Há muitos clientes que têm dificuldade em traçar um perfil de trabalhador que necessitam. Precisam de um trabalhador, dão um nome para a função e nós por vezes temos imensas dificuldades em traçar o perfil do trabalhador para a função que nos estão a solicitar, pois precisamos de saber quais os requisitos que são necessários, e não nos transmitem, possivelmente por não existir essa descrição e análise de função" (ETT 2);</p> <p>"Temos as duas situações, as grandes empresas apresentam uma descrição de funções, enquanto que, as pequenas empresas não. As grandes empresas, surgem com um vasto rol de descrições de competências, práticas, técnicas e comportamentais, etc., as empresas mais pequenas não. Enviam um mail com a descrição daquilo que pretendem, com as competências que desejam, ou seja, as fundamentais para eles, baseadas num trabalhador que faça esse posto e que seja o que desejam (ETT 3);</p> <p>"Normalmente é através de uma descrição de funções, mas normalmente salvo algumas empresas que o fazem, são as empresas que nos dão a indicação do que desejam e somos nós, empresa de trabalho temporário que, conhecendo a empresa, traçamos o perfil do trabalhador" (ETT 4);</p> <p>"Tem surgido cada vez mais, nos pedidos de recrutamento, não as descrições e análise de funções, mas sim o perfil de competências que procuram em cada trabalhador. E isso vai subindo mais, à medida que se vai subindo na hierarquia do trabalhador. Quanto mais especializado é o recurso humano que se necessita, mais especificidades técnicas e competências são solicitadas" (ETT 5);</p> <p>"Fazem-nos sempre através do perfil das competências exigidas para a função. Dizem-nos o que necessitam e para que função, e nós através desse documento fazemos o processo de recrutamento e selecção" (ETT 6);</p> <p>"Depende do tipo de pedido. Quando falamos de trabalhadores indiferenciados, não. Quando são trabalhadores específicos, sim, dizem-nos o que procuram, mas na maioria dos casos, não" (ETT 7).</p> |
| | IDADE / SEXO COMO CONDICIONANTE | <p>"Sem dúvida que sim. O sexo masculino é muito valorizado, dado os trabalhos serem muitas vezes pesados. Trabalho noturno também requer trabalhadores do sexo masculino (...) Existem pedidos de mulheres para as linhas de produção, mas para a logística privilegiam os homens. Em relação à idade, não põem obstáculos, mas sabemos que a partir dos 53 anos é demais..." (ETT 1);</p> <p>"A maior parte dos clientes não impõem limite em relação à idade (...) Quando falamos em linhas de produção por vezes, trabalhadores com mais de 45 anos sentem dificuldade com os regimes de trabalho. Em relação ao sexo, não existem discriminações nos pedidos. Conforme os postos de trabalho, existem postos que exigem força física e que forçosamente são trabalhadores masculinos que os compõem, bem como alguns postos de trabalho que se adaptam perfeitamente a trabalhadores do sexo feminino. Não tem a ver com discriminação, mas com a natureza do posto de trabalho" (ETT 2);</p> <p>"Em relação ao sexo, já houve mais diferenças, mas tem a ver mais com o trabalho em si. Temos empresas que, pelas características do trabalho, preferem elementos do sexo feminino, outras do sexo masculino, mas sempre a ver com as características do trabalho. A idade tem mais a ver com a formação ou a falta dela" (ETT 3);</p> <p>"(...) não tem a ver com o sexo, mas com os trabalhos existentes. A questão que se põe, tem mais a ver com os horários por turnos e fins de semana, que acabam por ser mais complicados para as mulheres poderem ter essa disponibilidade de satisfazer, especialmente por causa dos filhos. A idade não é um problema. Por exemplo, se nos aparecer um soldador com cinquenta anos ou mais, não temos problema algum em colocá-lo. Um bom trabalhador e especializado, não tem nenhum óbice a ser contratado devido à idade" (ETT 4);</p> <p>"Sim, é. Não temos problemas em colocar um homem ou mulher num determinado lugar, mas, quer queiramos ou não, o mercado acaba por querer um homem ou rapaz, para determinada posição em vez de uma mulher, dependendo é claro do sector de actividade, sendo que, isto diz respeito ao sector da metalomecânica pesada. No caso do sector automóvel, é misto, bem como no sector aeronáutico, onde igualmente existem tanto homens como mulheres (...) Em relação à idade, diríamos que é dos 6 aos 80. No entanto, a tendência tem sido a um aumento progressivo da idade dos trabalhadores que têm vindo a ser colocados, devido precisamente à escassez existente no mercado de trabalhadores mais jovens" (ETT 5);</p> <p>"O sexo sim. Quando se fala em determinadas funções que exigem força física, especialmente na metalurgia existe essa condicionante. Ninguém diz que não, mas é no próprio mercado que não existe trabalhadores do sexo feminino para essas posições. Na indústria automóvel, por exemplo para a logística, para a condução de empilhadores, levamos senhoras com certificado e são recrutadas. Nunca nos disseram que não poderiam ser senhoras e elas acabam por ficar e desempenhar muito bem as funções. Em relação à idade, agora não. Há alguns anos havia essa situação de se exigir trabalhadores novos e com muita experiência. Hoje, já se liga mais à competência técnica. Pode ter 40, 50 anos, mas se desempenhar bem, não há qualquer entrave à ao seu recrutamento. Neste momento, não temos nenhum processo de recrutamento em que nos ponham limites à idade" (ETT 6).</p> |
| | DIFICULDADES EM SATISFAZER OS PERFILS SOLICITADOS | <p>"Com a dificuldade de recrutamento de trabalhadores que existe neste momento, são os clientes que vão sendo mais flexíveis e vão experimentando situações que nunca esperaram e que estão correndo bem, como por exemplo, postos que sempre foram de cariz masculino e que aparecem mulheres a executá-los na perfeição (...) Todos os perfis de componente técnica, como técnicos de manutenção e soldadores. Os clientes querem cada vez mais trabalhadores com experiência e não querem recém-licenciados. Não podem ser muito velhos, mas querem com muita experiência. Por sua vez aparecem jovens com as competências saídas da escola, mas não têm a experiência que as empresas desejam.... Torna-se muito complicado satisfazer por vezes as empresas" (ETT 2);</p> <p>"Às vezes pedem pessoas com muita experiência, outras vezes com pouca. Às vezes querem pessoas com muita experiência, jovens, o que torna muito difícil o recrutamento" (ETT 3);</p> <p>"Por vezes somos nós que apresentamos ao cliente alternativas, devido à dificuldade em arranjar os perfis solicitados. E digamos que as mulheres têm entrado em sectores que até há pouco tempo eram de exclusividade masculina" (ETT 5);</p> <p>"Certas especificações técnicas. Pessoas com certos certificados, especialmente soldadores e para a indústria aeronáutica, desenhadores técnicos, apesar de, por exemplo, a Lauak ter um acordo com o IEPF de parceria num curso de formação, em que ficam com praticamente todos os técnicos que são formados. Perceberam que havia uma lacuna muito grande nesta área e resolveram-na com esta parceria com o IEPF" (ETT 6);</p> |

Apêndice 3

Tabela 5: Recrutamento de TT

| DIMENSÕES DE ANÁLISE | SUBDIMENSÕES DE ANÁLISE | DISCURSO |
|----------------------|---|---|
| RECRUTAMENTO | RECRUTAMENTO DOS CLUSTERS | <p>"Neste momento a área fabril, nomeadamente com linhas de produção, dada a rotatividade dos trabalhadores. Para nós, é a área da metalurgia pesada, quem está a recrutar mais" (ETT 1);</p> <p>"Neste momento, é o sector automóvel que está a recrutar mais, se bem que comecem também a aparecer muitos pedidos para a indústria aeronáutica" (ETT 2);</p> <p>"Os nossos principais clientes, situam-se no Parque Industrial da AutoEuropa, em Palmela e no Parque Industrial da Mitrena e quem está a recrutar mais, é sem dúvida as empresas do Parque da AutoEuropa" (ETT 3);</p> <p>"(...)as que se encontram a recrutar mais, são as metalurgias pesada e ligeira, com um grande equilíbrio entre elas" (ETT 4)</p> <p>"Metalomecânica pesada sem dúvida, e também a indústria automóvel. A construção de plataformas offshore na Lisnave, por uma empresa de Sever do Vouga, bem como a própria Lisnave, devido ao acréscimo de produção, é quem tem vindo a recrutar mais, logo seguidos da indústria automóvel que teve há bem pouco tempo, um grande acréscimo de recrutamento, especialmente no sector da logística" (ETT 5);</p> <p>"A Aeronáutica teve agora um pico de procura, a metalúrgica teve igualmente uma elevada procura, a indústria automóvel, não tem tido pico, mas tem vindo sistematicamente a recrutar. Este pico da aeronáutica, tem a ver com a fábrica da Lauak de Grândola, não a que está prevista, mas a existente" (ETT 6);</p> <p>"São as empresas que estão dentro da Parque Industrial da AutoEuropa, portanto a Indústria Automóvel" (ETT 7).</p> |
| | OBJETIVOS DO RECRUTAMENTO Rotatividade vs Novos Postos | <p>"Especialmente com a rotatividade dos trabalhadores. Como existem muitas empresas para onde se podem deslocar, seja por maior vencimento, seja pelo trabalho mais leve, faz com que mudem com frequência" (ETT 1);</p> <p>"As duas situações. Olhando para o que se passou com uma das maiores empresas da região, a Autoeuropa, e todas as empresas à sua volta, houve necessidade de muitos postos de trabalho novos e aí, sim, foram novas vagas que surgiram no mercado. Neste momento, e atendendo a que existe uma estabilidade, as solicitações são para fazer face à rotatividade desses postos que necessitam, trabalhadores que não se adaptam, doença, férias, etc." (ETT 2);</p> <p>"Hoje cada vez mais colocamos trabalhadores em novos projetos que as empresas têm e assim resolvem a sua implementação, não é só devido à rotação de trabalhadores que existe com frequência no Trabalho Temporário" (ETT 3);</p> <p>"As duas coisas. Por um lado, existem novas vagas, fruto de novos trabalhos que implicam novos postos de trabalho. Por outro lado, acontece a rotatividade que é normal no trabalho temporário" (ETT 4);</p> <p>"A área da metalomecânica, quando recorre aos trabalhadores temporários, recorre por duas razões: ou por gestão de projectos em curso, não tendo na sua estrutura trabalhadores para o projecto em causa; e também para substituições de trabalhadores pelos mais diversos motivos (baixas, seguros, parentalidade, etc)" (ETT 5);</p> <p>"Temos as duas situações. Tem a ver com aumentos de produção e como tal, novas vagas, bem como com a rotatividade de trabalhadores" (ETT 6);</p> <p>"Sempre novas vagas. Se nos pedem 20 operadores, são para 20 vagas novas. É claro que se destes alguns faltarem ou saírem, que acontece, vamos substituí-los" (ETT 7).</p> |
| | DIFICULDADES ENCONTRADAS | <p>"A responsabilidade dos trabalhadores. Existe cada vez mais uma falta de respeito por quem recruta. Desculpas para não comparecerem no trabalho, saídas a meio dos turnos e não voltarem, pondo em causa o trabalho das empresas que recrutam esses trabalhadores, causando uma falta de credibilidade a esses mesmas empresas" (ETT 1);</p> <p>"Neste momento, sentimos que o paradigma mudou. Aquando dos tempos da crise, havia processos de recrutamento com muitos trabalhadores, havia muitos trabalhadores no mercado e poucas solicitações de emprego. Agora, existe muita oferta de trabalho, as pessoas querem ganhar cada vez mais e temos de vender a oferta. Temos de ganhar clientes (empresas) e ganhar candidatos para os poder colocar nas empresas. Neste momento existe mais ofertas de trabalho do que candidatos para os preencher" (ETT 2);</p> <p>"Pelo menos, três situações. Uma, tem a ver com a qualificação dos trabalhadores. Por vezes nem sempre é fácil encontrar trabalhadores com os perfis que nos solicitam. Outra, tem a ver com os transportes. Empresas no parque industrial da AutoEuropa, a funcionarem por turnos e todos os dias, que condicionam a ter transporte próprio para poderem ir trabalhar, o que condiciona o trabalhador a ter que ter transporte próprio se quiser ir trabalhar para esse local. Por fim, a motivação, ou a falta dela, por parte dos trabalhadores temporários. Existe muita gente desmotivada, e, devido às condições dadas, especialmente financeiras, obrigam-nos a "vender" o posto de trabalho com as várias vantagens que poderão ter na sua aceitação" (ETT 3);</p> <p>"Precisamente arranjar especialistas numa determinada área. Houve muitos destes trabalhadores, especializados que, aquando da crise foram para fora, (soldadores, serralheiros) e que agora têm voltado. No entanto, o patamar salarial foi reduzido pelas empresas que durante este período, baixaram os salários e que agora não os querem aumentar. Já existem empresas que compreenderam essa situação, especialmente multinacionais que estudam o mercado de trabalho e sabem que, se querem os profissionais que necessitam, têm de pagar mais. As outras empresas, não o querem fazer e isso, sim, cria dificuldades para preencher as solicitações que nos fazem, se não for mexida a componente salarial" (ETT 4);</p> <p>"O grande problema é irmos ao mercado e angariar pessoas com o perfil de competências que as empresas necessitam. A taxa de desemprego está muito baixa, felizmente, o que toma cada vez mais difícil obter trabalhadores com alguns requisitos, e como tal, a grande dificuldade é neste momento arranjar trabalhadores com as competências para preenchimento dos lugares em causa" (ETT 5);</p> <p>"Em certas competências, é a falta de pessoas disponíveis no mercado para preencher as solicitações, por duas situações: Em certas alturas do ano é muito difícil encontrar pessoas disponíveis, pois preferem estar a receber subsídio de desemprego (Verão, Natal, festas...), e outras, são pessoas com profissões procuradas, com vencimentos de certo modo elevados e as posições que nos são dadas, têm valores mais baixos e os clientes não estão dispostos a aumentar os salários e as pessoas não os aceitam. Cabe-nos tentar conciliar as posições em aberto, com as ofertas salariais que são apresentadas e os trabalhadores existentes.... Há soldadores com competências muito específicas, que não aceitam os vencimentos propostos e cabe-nos a nós fazer ver à empresa que o mercado não tem pessoas disponíveis para a função pelo vencimento que é proposto. Tem de se achar um meio termo em que fiquem as duas posições confortáveis. Temos de ser conselheiros dos clientes em relação aos valores que são praticados no mercado para algumas posições específicas" (ETT 6);</p> <p>"(...) a questão monetária. As pessoas pedem dinheiro inclusive para a deslocação para uma empresa em Palmela, pedem subsídio de transporte. Querem trabalho perto de casa e a ganhar bem" (ETT 7).</p> |

Apêndice 4

Tabela 6: Funções / Categorias / Competências

| DIMENSÕES DE ANÁLISE | SUBDIMENSÕES DE ANÁLISE | DISCURSO |
|-------------------------------------|--|--|
| FUNÇÕES / CATEGORIAS / COMPETÊNCIAS | FUNÇÕES / CATEGORIAS / COMPETÊNCIAS MAIS REQUERIDAS | <p>"Operadores de linha, operadores de armazém, operadores de manutenção, geralmente operadores não especializados, bem como operadores de empilhador, que requer certificado para a sua condução" (ETT 1);</p> <p>"Operadores de produção, operadores de armazém, técnicos de manutenção, ajudantes de serralheiro, soldadores, serralheiros, estes são os perfis que têm sido mais solicitados" (ETT 2);</p> <p>"Eu diria duas fundamentais. Primeiramente, os operários não especializados, para linhas de produção e depois, uma especial incidência em trabalhadores de armazém e de logística (semiespecializados), pois já implica uma certa certificação para a execução do seu trabalho (certificado de condução de empilhadores)" (ETT 3);</p> <p>"Mecânicos, soldadores, operários não especializados, operadores de armazém com e sem certificado de empilhadores, serralheiros" (ETT 5);</p> <p>"São díspares por parte das empresas, serralheiros, técnicos de manutenção, electricistas, soldadores, isto na indústria. Para as empresas com linhas de produção, são os operários de linha, de logística que se prende com a capacidade de saber manobrar equipamentos" (ETT 6);</p> <p>"Essencialmente operadores de linha. Depois temos pedidos pontuais de profissões mais especializadas, como serralheiros, mecânicos, soldadores, mas o grosso dos pedidos são para operadores indiferenciados" (ETT 7).</p> |
| | COMPETÊNCIAS VALORIZADAS | <p>"O que é mais valorizado pelas empresas é a experiência profissional. Não valorizam se o trabalhador tem um discurso dinâmico, coerente, organizado, mas sim que saiba executar a função para a qual têm necessidade. Claro que, se o trabalhador dá poucas faltas, as chamadas competências comportamentais, a empresa por vezes, passa-o para os seus quadros" (ETT 1);</p> <p>"Na generalidade, para as funções de operadores indiferenciados, cada vez mais as competências sociais e comportamentais, são as mais importantes, de modo a que o cliente não veja defraudadas as suas expectativas com os trabalhadores recrutados e selecionados" (ETT 2);</p> <p>"São solicitadas competências técnicas para algumas funções pretendidas, no entanto, cada vez mais nos são solicitadas as competências comportamentais (assiduidade, pontualidade, motivação ou falta dela). Cada vez mais as empresas querem evitar a grande rotatividade e apostar em trabalhadores que saibam poder contar com eles. Cada vez mais o comportamento dos trabalhadores é importante" (ETT 3);</p> <p>"Na nossa área (metalurgia), são geralmente as competências técnicas. Depois, associadas a estas vem as competências sociais e comportamentais, mas principalmente as competências técnicas" (ETT 4);</p> <p>"Geralmente, quando os clientes nos vêm solicitar um trabalhador, dão-nos o conhecimento das competências técnicas que necessitam para o projecto em causa, dando de facto, muita importância a essas competências. No entanto, também é dada muita importância às competências pessoais e comportamentais. Querem alguém responsável, que assuma o projecto em causa e não aqueles trabalhadores pouco pontuais e pouco assíduos que infelizmente ainda aparece e muito. A assiduidade é um problema bastante grande na gestão dos TT" (ETT 5);</p> <p>"Sem dúvida, primeiramente analisa-se as competências técnicas, depois as comportamentais. Pode ser muito bom tecnicamente, mas pode não conseguir adaptar-se. É importante saber trabalhar em equipa, cumprir prazos e nas situações particulares de cada empresa, saber gerir as mesmas, daí as comportamentais terem muita importância, notando-se que as competências comportamentais têm cada vez mais importância para as empresas" (ETT 6);</p> <p>"Depende muito de cliente para cliente. Estes clientes do parque da AutoEuropa, não pedem experiências técnicas, dão valor é ao comportamento do trabalhador, portanto, comportamentais" (ETT 7).</p> |
| | OFERTA EXISTENTE | <p>"Neste momento existe muita oferta, mas também muitos picos de necessidade e as empresas para não perderem esses trabalhadores acabam por ficar com eles" (ETT 1);</p> <p>"Oferta existe muita, mas trabalhadores com as competências que se desejam para essas ofertas, são muito poucos. E estamos a falar de trabalhadores indiferenciados..." (ETT 2);</p> <p>"Existe bastante oferta. Estas empresas cada vez mais solicitam os trabalhadores que possam contar com eles de modo a evitar rotatividades elevadas. Desejam estabilidade nos seus trabalhos e nas suas equipas" (ETT 3);</p> <p>"Oferta neste momento até existe, ou seja, oferta de trabalho. O problema é arranjar trabalhadores para preencher esta mesma oferta. Estamos a passar neste momento por uma situação inversa à que tivemos há uns anos, de pouca oferta e muita procura de trabalho" (ETT 4);</p> <p>"Existe, neste momento, mais oferta do que procura (...) Na metalomecânica, existem picos de solicitação nos segundos e terceiros trimestres do ano, pois é quando entram projectos em execução, bem como projectos intemacionais, sendo que, nos outros trimestres, devido ao clima e às festas, há um decréscimo de solicitações. Cada vez mais a procura por parte das empresas é superior à existência de trabalhadores para os lugares em aberto" (ETT 5);</p> |
| | RECORRÊNCIA PARA FUNÇÕES NÃO OPERACIONAIS | <p>"Sim, recorrem. Por exemplo, temos neste momento um processo a decorrer para a ind. automóvel de um engenheiro de qualidade. Trata-se de um perfil crítico a que por vezes os clientes recorrem, mesmo em trabalho temporário. O cliente poderia abrir o processo de recrutamento e conseguir o trabalhador no mercado, mas como a nossa empresa resolve as situações de falta de operadores de linha, acaba por recorrer também para um desses perfis, pois ao estar satisfeito com o nosso trabalho de empresa de trabalho temporário, acaba por recorrer a nós para todos os perfis" (ETT 2);</p> <p>"Pedem-nos por vezes chefes de equipa, que depois, e devido ao seu desempenho, passam para os quadros da empresa" (ETT 3);</p> <p>"Na metalomecânica recorrem a trabalhadores mais especializados. São estes depois que poderão passar a chefes de equipa. Não nos solicitam chefes de equipa, mas são estes que entram como especializados que posteriormente poderão passar as chefes de equipa" (ETT 4);</p> <p>"Sim, recorrem. Não com muita cadência, mas recorrem cada vez mais, por exemplo para chefia de projectos e também ao nível da qualidade (inspeção de soldadura). Deixou de ser apenas para trabalhadores indiferenciados, mas passou mais para as funções mais técnicas" (ETT 5);</p> <p>" Sim, já tivemos pedidos para empregados administrativos e para chefias intermédias (chefes de equipa, chefes de turno, supervisores)" (ETT 6).</p> |
| | DIFICULDADES ENCONTRADAS | <p>"Existem pedidos de trabalhadores indiferenciados que temos muita dificuldade em arranjar no mercado (...) cada vez mais a procura por parte das empresas é superior à existência de trabalhadores para os lugares em aberto. E depois existe a falta de trabalhadores para determinados sectores, como por exemplo para a aeronáutica, que, por serem perfis muito específicos, não existem no mercado e aqueles que são formados, são logo colocados nessas empresas que geralmente financiam esses mesmos cursos, caso da Embraer, que tem um curso em parceria com o IIEFP e que permite a total empregabilidade a esses trabalhadores acabados de sair dos cursos de formação." (ETT 5);</p> <p>"(...) dantes tínhamos pedidos de 60, 70 vagas e conseguíamos satisfazer, e agora não. Neste momento somos nós que temos de vender o projeto à pessoa, temos de aliciar a pessoa, para ir trabalhar, e não o contrário" (ETT 7).</p> |

Apêndice 5

Tabela 7: Qualificações e Níveis de Escolaridade Privilegiados

| DIMENSÕES DE ANÁLISE | SUBDIMENSÕES DE ANÁLISE | DISCURSO |
|---|---------------------------------|--|
| QUALIFICAÇÕES E NÍVEIS DE ESCOLARIDADE PRIVILEGIADOS | QUALIFICAÇÕES EXIGIDAS | <p>"O 9º ano e por vezes o 12º ano" (ETT 1);</p> <p>"A maior parte dos recrutamentos que efectuamos, é o 9º ano de escolaridade. É claro que os clientes se puderem ter uma pessoa nessa função com o 12º ano, é essa a sua preferência. Mas não é obstáculo ao recrutamento. (...) temos de adaptar os perfis que temos às solicitações que nos são apresentados" (ETT 2);</p> <p>"Hoje em dia, para a generalidade das situações, o 9º ano de escolaridade, mas para situações que obedecem a uma certa especificidade e técnicas, o 12º ano ou cursos profissionais que estejam alocados às áreas a que estão a ser solicitados (manutenção, avac, eletricidade), que carecem de certificação" (ETT 3);</p> <p>"Na nossa área, a escolaridade obrigatória, a partir do 9º Ano" (ETT 4);</p> <p>"Nós privilegiamos pessoas com as maiores qualificações escolares e notamos que, devido ao aumento do nível de escolaridade no País, tem havido de facto, um aumento do nível de escolaridade nos trabalhadores. Aparecem-nos também trabalhadores com nível baixo de escolaridade, mas que, devido às competências técnicas e experiência profissional, não deixamos de colocar. No entanto, não vejo o tecido empresarial preocupado com o nível de escolaridade dos seus trabalhadores. Na indústria aeronáutica e automóvel, sim, existe essa preocupação, mas na metalomecânica, seja ela pesada ou ligeira, não existe essa preocupação" (ETT 5);</p> <p>"Tema ver com o nível de especificidade de cada solicitação. Para a indústria, valoriza-se as competências técnicas, garantindo-se sempre que as pessoas têm o 9º ano. Isso é uma situação que nos é pedida, pois as empresas para poderem recorrer a alguns subsídios ou programas, é condição essencial, é "quase" condição obrigatória" (ETT 6);</p> <p>"Geralmente o ensino obrigatório. No caso dos mecânicos, cursos técnicos. Para trabalhadores indiferenciados, o 9º ano. No entanto, já tivemos entradas com habilitações inferiores. O candidato foi à entrevista com o cliente, tinha muita experiência e pouca escolaridade e o cliente validou a entrada" (ETT 7).</p> |
| | FORMAÇÃO PROFISSIONAL | <p>"Se tiverem alguma formação, por exemplo na ATEC, é muito valorizada. Também os cursos profissionais na área da logística, a formação de operador de empilhador, formação em pontes rolantes, todas essas formações permitem alguma polyvalência dos trabalhadores que é isso que as empresas pretendem para diminuir os custos de mão-de-obra" (ETT 1);</p> <p>"Sendo trabalhadores indiferenciados, recebem a formação nos locais de trabalho como formação contínua. Não lhes é exigida formação de base. No caso dos trabalhadores de armazém, é-lhes solicitado o certificado de empilhador" (ETT 2);</p> <p>"A formação técnica, que implica algumas parcerias que temos, por exemplo, com a ATEC, e com empresas de formação específicas, por exemplo, para a condução de empilhadores, porque cada vez mais são solicitados e implica a sua certificação, aparecendo trabalhadores com muita experiência, mas sem serem certificados. Estas empresas, com a parceria que temos, permite que esses trabalhadores se formem e ganhem a respectiva certificação, o que nos garante ter essas pessoas certificadas para as necessidades do mercado e que são muitas" (ETT 3);</p> <p>"Dependendo das funções que vai desempenhar. No caso da metalomecânica, têm que ter as certificações para as funções que vão executar. Depois a formação é dada pela empresa cliente, na área para onde o trabalhador vai. Formação contínua no local de trabalho e sempre dentro daquilo que a empresa necessita" (ETT 4);</p> <p>"Em relação à formação profissional, existe empresas que têm vindo a apostar em determinadas tecnologias e que, devido à falta de trabalhadores nessas áreas, têm feito upgrades de modo a colocá-los nessas mesmas áreas" (ETT 5);</p> <p>"Depende sempre de cada área de actuação. Por exemplo, para a área da logística, pedem-nos sempre que tenham o certificado de condução de empilhadores, mas se não têm, fazem por vezes um teste, e são as próprias empresas que lhes dão formação e os certificam para a condução de empilhadores. Ao nível de soldadores, por exemplo, têm de ter os certificados exigidos" (ETT 6);</p> <p>"Depende sempre para o que estamos a recrutar. Se for para condutor de empilhador, deverá ter certificado e formação de condução de empilhador. Depende sempre da função" (ETT 7).</p> |
| | DIFICULDADES ENCONTRADAS | <p>"(...) por vezes devido à dificuldade de encontrar pessoas, acabam por deixar de parte alguns requisitos, por exemplo, a escolaridade e também o transporte próprio, tentando arranjar maneira que isso não seja problema para recrutar" (ETT 1);</p> <p>" (...) aparecem-nos muitas pessoas que nem sequer têm o 9º ano o que torna difícil colocá-las no mercado de trabalho, a não ser que tenham certificações de algumas competências profissionais que o mercado necessita" (ETT 2);</p> <p>"(...) têm sido as empresas que, devido à falta de profissionais com as competências que necessitam, os têm vindo a formar nos seus centros de formação. Temos a Solisform, a ATEC e o Arsenal do Alfeite, que são um exemplo. Também a Embraer tem vindo em parceria com o IEFP, a formar técnicos de aeronáutica que absorve na totalidade" (ETT 5);</p> <p>"Por vezes acontece que o soldador tem know how, mas não é certificado. Somos nós que o levamos ao ISQ e o certificamos, para podermos preencher a posição em aberto" (ETT 6);</p> |

Apêndice 6

Tabela 8: Regimes de Trabalho

| DIMENSÕES DE ANÁLISE | SUBDIMENSÕES DE ANÁLISE | DISCURSO |
|-----------------------------------|---|---|
| <p>REGIMES DE TRABALHO</p> | <p>REGIMES DE TRABALHO OFERECIDOS</p> | <p>"Maioritariamente é a termo incerto. Temos alguns a termo certo renovados automaticamente, mas, sempre dentro das condicionantes do regime de trabalho temporário. Os bons passam para a casa, os outros saem e vêm outros que os substituem" (ETT 1);</p> <p>"Geralmente, estamos a falar de contratos de trabalho a tempo incerto" (ETT 2);</p> <p>"Nós temos duas situações, o trabalhador que mantém o vínculo de trabalhador temporário e aí o regime é a termo certo, ou a termo incerto, e também a cedência direta. Fazemos o recrutamento e seleção do trabalhador e o mesmo entra directamente na empresa. Na cedência direta, surgem mais situações específicas no recrutamento, como os testes psicotécnicos e testes técnicos, que facilitam essa cedência e os contratos com as empresas" (ETT 3);</p> <p>"Maioritariamente, são contratos a tempo incerto. Salvo alguns casos de trabalhos parciais em que são contratos de trabalho a prazo muito curto, são geralmente contratos a termo incerto" (ETT 4);</p> <p>"O que impera connosco, é como a generalidade das empresas de TT, que são os contratos a termo incerto. Alguns projectos de curta duração que têm contratos de termo certo, bem como substituições, mas na generalidade, são a termo incerto" (ETT 5);</p> <p>"A maioria são contratos sem termo. Isso implica que dura pelo menos um ano. Não é a 15 dias ou a 3 meses. É muito raro fazermos um contrato assim. Só quando existe alguma necessidade específica em que deixa de existir aquele posto de trabalho, mas de facto, é sem termo a grande maioria dos contratos que fazemos" (ETT 6);</p> <p>"Geralmente contratos a tempo incerto, ou sem termo" (ETT 7).</p> |
| | <p>SALÁRIOS E BENEFÍCIOS IDÊNTICOS AOS TRABALHADORES PERMANENTES</p> | <p>"Sim. É ilegal os trabalhadores temporários terem condições e salários diferentes dos trabalhadores permanentes, mas o trato dos supervisores e dos RH, não é o mesmo, pois em caso de favorecimento, é sempre para os da casa. A nível salarial, são iguais, pois também têm subsídio de turno, de transporte e de refeição, quando existem" (ETT 1);</p> <p>"Nós não temos essa percepção de diferenças salariais entre os trabalhadores temporários e os das empresas. Negociamos os valores a pagar com os clientes e limitamo-nos a cumprir como que ficou estabelecido. No entanto, sabemos que existem discrepâncias entre os trabalhadores temporários e os das empresas" (ETT 2);</p> <p>"Legalmente, qualquer trabalhador temporário tem de auferir o mesmo que os trabalhadores da empresa e ter as mesmas condições. O mesmo se aplica a um trabalhador que vai exercer as mesmas funções que o trabalhador que vai substituir. O que se passa, é que muitas vezes, nas empresas industriais, com linhas de montagem, existem graus de evolução o que faz com que haja diferenças, devido precisamente a esses patamares que existem e que com o tempo, diferenciam esses trabalhadores. O trabalhador temporário quando entra, entra no escalão mais baixo, e como tal, existe uma diferença em relação aos outros. Quando é uma substituição, tem que ter as mesmas condições" (ETT 3);</p> <p>"A nível de salários sim. Trabalhadores que estejam a fazer o mesmo trabalho, sejam temporários ou efetivos, sim. Agora, benefícios que a empresa dá aos seus trabalhadores, são diferentes dos que são dados aos trabalhadores temporários. Apenas quando passam para a empresa é que passam a ter esses mesmos benefícios (seguros de saúde, etc)" (ETT 4);</p> <p>"Sim, são. Houve um grande avanço ultimamente no sentido de as condições serem iguais entre os trabalhadores permanentes e os TT. Existem algumas diferenças, mas não são da responsabilidade das empresas de TT. Também a lei tem vindo a obrigar no sentido de cada vez mais as condições e os benefícios serem iguais e de facto, de há uns dez anos a esta parte, houve uma grande evolução nesse sentido" (ETT 5);</p> <p>"A nível de subsídios de refeição e outros subsídios, são obrigatoriamente iguais. A nível de outros benefícios, pode não ser, pois há trabalhadores que por via da antiguidade têm mais benefícios, mas para trabalhadores com situações iguais e trabalhos iguais, os vencimentos são iguais. Não esquecer que os TT, ao receberem os proporcionais dos subsídios de férias e Natal, acabam por vezes de receber mais que os trabalhadores dos clientes, recusando às vezes passarem para os clientes, pois a sua liquidez mensal diminui com essa passagem" (ETT 6);</p> <p>"Sim, nós tentamos que assim seja. Sensibilizamos sempre o cliente que deverá ser assim, deverão receber o mesmo do que os trabalhadores que sejam permanentes e tenham o mesmo trabalho. É claro que os da casa têm prémios de assiduidade e de antiguidade, mas, o vencimento base, deverá ser o mesmo" (ETT 7).</p> |

Apêndice 7

Tabela 9: Vantagens / Desvantagens de Recorrência ao TT

| DIMENSÕES DE ANÁLISE | SUBDIMENSÕES DE ANÁLISE | DISCURSO |
|--|---|--|
| VANTAGENS / DESvantagens DE RECORRÊNCIA AO TT | VANTAGENS DE RECORRER AO TT | <p>"As vantagens, são: o tempo, pois não têm de se preocupar com a gestão contratual, os recibos, salários, as dúvidas dos trabalhadores que têm de ser geridas, o atendimento dos TT, pois não necessitam de ter um trabalhador para essa gestão" (ETT 1);</p> <p>"A flexibilidade é o ponto chave em termos de trabalho. Se o cliente nos ligar a precisar de um trabalhador no momento, nós temos em base de dados, trabalhadores que, no imediato são colocados para suprir a falta. Portanto, é essa a flexibilidade que as empresas ganham, quando recorrem às empresas de trabalho temporário" (ETT 2);</p> <p>"As vantagens são, a flexibilidade laboral. Se a empresa pretender contratar um trabalhador por uma semana, não tem de fazer um contrato de longa duração. A carga administrativa respeitante ao trabalhador, (processamento salarial, registos na SS, seguro de acidentes de trabalho, etc), também é efectuada pela empresa de trabalho temporário, não tendo a empresa utilizadora, essa responsabilidade" (ETT 3);</p> <p>"Vantagens: As empresas não se têm de preocupar com a falta de recrutamento e seleção de trabalhadores. Toda a parte burocrática é feita pela empresa de trabalho temporário. A empresa cliente, recebe os trabalhadores, analisa e vê os que lhe interessa ou não e não se tem de preocupar com mais nada. A questão da rotatividade é resolvida desta maneira. Também tem a questão do custo fixo, pois no final do mês recebe uma fatura e ainda pode deduzir o IVA..." (ETT 4);</p> <p>"A grande vantagem é a flexibilidade da força de trabalho. Com o mercado cada vez mais competitivo, a empresa se necessita de acompanhar um novo projecto e não tem trabalhadores no quadro para fazer face a esse aumento, recorre à colocação de trabalhadores temporários, ou seja, flexibiliza a sua força de trabalho para fazer face a um acréscimo pontual. E também em relação aos custos da mão-de-obra, que num projecto, são a maior fatia dos custos. (...) em termos financeiros, as empresas que recorrem ao TT, estão a ser financiadas, pois têm uma margem de 30 dias em que são financiadas pelas empresas de TT. No caso do recrutamento, a empresa que solicita o trabalhador, tem a vantagem de não se preocupar com o processo, sendo deste modo a empresa de TT a proceder a esse mesmo recrutamento" (ETT 5);</p> <p>"O trabalho temporário se for bem utilizado é muito vantajoso. Bastante vantajoso. Os custos, as previsões, não existem. Antigamente eram a dez, cinco anos, hoje são a seis meses, quando não são mensalmente. Acontece que as pessoas, conseguem na sua actividade ajustar os recursos humanos, à medida das suas necessidades. Têm sempre um grupo de trabalhadores que são fixos, que gerem a actividade normal da empresa. Tudo o que afecte o normal funcionamento da empresa, ou seja, novas produções, aumentos de produção que não sejam possíveis de temporalizar, é sempre uma segurança para a empresa recorrer ao trabalho temporário" (ETT 6);</p> |
| | DE SVANTAGENS DE RECORRER AO TT | <p>"As desvantagens são esses trabalhadores não vestirem a camisola, não sabem se vão ficar e como são precários vivem na instabilidade, sabendo que o salário é o mesmo, cria uma desmotivação, fazendo aumentar a rotatividade e não sendo vantajosa para o posto de trabalho" (ETT 1);</p> <p>"A grande desvantagem para o cliente, é que isto tem um custo e esse custo, por vezes, é superior ao se tivesse o trabalhador nos seus quadros" (ETT 3);</p> <p>"Desvantagens: A empresa de trabalho temporário, como qualquer fornecedor, também tem de ter o seu ganho" (ETT 4);</p> <p>"Como desvantagens, apontaria o facto de existirem trabalhadores que saltam de projecto em projecto e que não criam raízes nas empresas, com as consequências que daí advém" (ETT 5);</p> <p>"Em relação às desvantagens, há quem diga que os TT, não têm amor à empresa..., mas isso depende de cada pessoa. Se lhes disserem que, se tiverem um bom desempenho na empresa, poderão ficar, o comportamento do trabalhador é completamente diferente. Também temos situações de que, trabalhadores temporários que eram excelentes, quando passaram para a empresa, transformaram-se para pior. Na indústria automóvel é sintomática essa situação. Desvantagens, há poucas, sendo que, as vantagens são muito superiores às desvantagens que existam, isto se for uma situação bem gerida" (ETT 6);</p> <p>"Como desvantagem, o trabalhador temporário, não está tão fidelizado à empresa como estará o permanente. De um dia para o outro, decide ir-se embora e vai..." (ETT 7).</p> |
| | MOTIVOS / RAZÕES PARA RECORRER AO TT | <p>"Falta de mão-de-obra e falta de tempo. Falta de mão-de-obra, porque sabem que não têm tempo para fazer os anúncios e o recrutamento e também porque sabem que temos vários clientes e que conhecemos a mão-de-obra, ganhando assim tempo na escolha. E também se torna mais fácil se não quiserem passar o trabalhador a efectivo, despedi-lo, bem como os encargos com segurança social, etc." (ETT 1);</p> <p>"Acréscimos de trabalho, substituições de trabalhadores que vão de baixa, licença, rotatividade... O absentismo é um problema que se torna transversal, seja em que área for, e o cliente acaba por ter de recorrer à sua substituição" (ETT 2);</p> <p>Por um lado, a necessidade de rapidez de satisfação das suas necessidades. Normalmente, temos trabalhadores entrevistados e em lista para satisfazer no imediato, qualquer solicitação que nos seja feita. Uma empresa que tenha o seu departamento de recursos humanos a fazer esse processo é muito mais moroso, pois entre colocar o anúncio, entrevistar e seleccionar, vai muito tempo. Por outro lado, à empresa é-lhe permitido ter um maior período de experimentação do trabalhador em causa e durante esse período vê o desempenho do trabalhador e se esse trabalhador lhe interessa ou não. E como nota final, as empresas utilizam cada vez mais o trabalho temporário, como um pré-recrutamento, ou seja, não tendo a carga de processos de recrutamento e seleção, a empresa tem a possibilidade de ver no terreno se o trabalhador vai de encontro ao que necessita e acaba por fechar contrato para pertencer aos quadros da empresa, ou seja, um recrutamento com um preço baixo, e com uma economia de custos. Isto aplica-se igualmente a cargos de uma certa responsabilidade e complexidade, em que as empresas acabam por ficar ou não, com esses mesmos trabalhadores" (ETT 3);</p> <p>"Uma, que não querem ter esse trabalho em relação aos trabalhadores. É a empresa de trabalho temporário, que tem de ter o seguro de acidentes de trabalho, fazer o processamento de salários, pagar a segurança social, ou seja, a empresa fica descansada de todo esse trabalho. Outra, é ter a mão-de-obra especializada que de outra maneira não teria ou teria com muita dificuldade em obter (...) e não é bem de que necessitem de trabalhadores temporários. Utilizam estes trabalhadores temporários durante algum tempo, de modo a fazerem uma triagem e ficarem com os que lhe interessam" (ETT 4);</p> <p>"Acréscimo de actividade e alguma sazonalidade que surge nos diversos projectos em curso, picos de produção e que através dos trabalhadores temporários acabam por resolver. No fim de contas, com o objectivo de flexibilizar a sua força de trabalho, as empresas recorrem ao trabalho temporário. Sabemos que existem leis e regras no trabalho temporário, e, seja TT ou não, a lei é igual para todos e as empresas por vezes acham que não é assim, mas, como já o disse anteriormente, existe uma grande diferença de há dez anos para cá nessas situações" (ETT 5);</p> <p>"A substituição de algumas baixas, acréscimos de produção e necessidades acrescidas de mão-de-obra e tem a nível de recrutamento uma grande flexibilidade na obtenção de trabalhadores" (ETT 6);</p> <p>"Essencialmente o trabalho administrativo que as empresas não querem ter. Também o desprendimento da responsabilização de tudo o que é inerente a uma contratação de, por exemplo, 100 pessoas. É substituir-se, quando por exemplo, existe um acidente de trabalho, é a empresa de TT que tem de tratar a situação. É tudo uma questão de falta de tempo dos RH das empresas de tratarem o recrutamento e seleção e de toda a parte administrativa que diga respeito aos trabalhadores. Muito mais facilmente nos ligam e nós temos uma base de dados de serralheiros, do que fazerem todo o processo de recrutamento. É desresponsabilização legal que têm, ao ser a empresa TT a tratar de tudo o que seja inerente a esses trabalhadores. Também o mandar embora um trabalhador se torna mais fácil, apesar dos trâmites legais serem os mesmos, mas deixam de ter esse trabalho. Tudo no fim de contas se restringe a uma falta de tempo" (ETT 7).</p> |

Apêndice 8

ENTREVISTA Nº 1 – ETT 1

Esta entrevista integra-se numa investigação que visa a elaboração da dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais.

Este estudo pretende aprofundar (analisar/estudar) os perfis e competências que estão a ser solicitados aos trabalhadores temporários procurados pelas Empresas Industriais na Península de Setúbal.

Todos os dados solicitados serão utilizados apenas para propósito da investigação em causa, garantindo-se o anonimato e a sua confidencialidade.

Obrigado pela sua colaboração, pois a mesma torna-se fundamental para a nossa investigação.

Dados Demográficos:

Sexo: Feminino

Idade: 27 anos

Empresa de Trabalho Temporário:

Dimensão da Empresa: 5 trabalhadores na agência – 350 Trabalhadores Temporários

Antiguidade na Empresa: 18 meses

Estrutura Organizacional: Diretor de Agência, 3 Consultores de RH e Assistente Administrativa.

Há quantos anos trabalha no sector de recrutamento? 5 anos

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

Responsabilidade, maturidade e a idade, são fatores que ajudam a delinear o perfil do TT, e preferencialmente serem do sexo masculino, pois, para o nosso core business (área fabril), e conseqüentemente trabalho pesado, são os pretendidos.

Dentro das Empresas Industriais, alvo de estudo, (Metalúrgicas – Metalurgia Pesada e Ligeira, Automóvel e Aeronáutica), quais são as que se encontram a recrutar mais?

Neste momento a área fabril, nomeadamente com linhas de produção, dada a rotatividade dos trabalhadores. Para nós, é a área da metalurgia pesada, quem está a recrutar mais.

Quais as funções ou categorias mais requeridas em trabalho temporário pelas Empresas Industriais na Península de Setúbal?

Operadores de linha, operadores de armazém, operadores de manutenção, geralmente operadores não especializados, bem como operadores de empilhador, que requer certificado para a sua condução.

Estas empresas recorrem ao trabalho temporário sem ser para funções operacionais, como por exemplo, para funções de chefia ou mais especializadas?

Sim, temos empresas a pedir-nos chefes de turno, sendo que, para funções mais especializadas, temos um departamento próprio na nossa empresa que se encarrega dessas mesmas solicitações.

Estas solicitações têm a ver com novas vagas ou servem para substituições devido à rotatividade de trabalhadores?

Especialmente com a rotatividade dos trabalhadores. Como existem muitas empresas para onde se podem deslocar, seja por maior vencimento, seja pelo trabalho ser mais leve, faz com que mudem com frequência. Também mudam de empresa de TT para outras empresas de TT. Onde conseguem um maior vencimento, não olham para trás. Não existe fidelidade.

Quais as competências mais valorizadas (Técnicas? Sociais? Comportamentais? Outras?) dos trabalhadores temporários pelas empresas? Qual o perfil tipo do trabalhador temporário que estas empresas procuram recrutar habitualmente?

O que é mais valorizado pelas empresas é a experiência profissional. Não valorizam se o trabalhador tem um discurso dinâmico, coerente, organizado, mas sim que saiba executar a função para a qual têm necessidade. Claro que, se o trabalhador dá poucas faltas, as chamadas competências comportamentais, a empresa por vezes, passa-o para os seus quadros.

Que oferta existe no mercado para estes mesmos perfis de competências?

Neste momento existe muita oferta, mas também muitos picos de necessidade e as empresas para não perderem esses trabalhadores acabam por ficar com eles. Existem também pedidos para colmatar saídas e, não aparecem novos postos de trabalho, apenas para substituições.

Quais as dificuldades que têm encontrado para fazer face às solicitações que vos tem sido efetuadas pelas empresas?

A responsabilidade dos trabalhadores. Existe cada vez mais uma falta de respeito por quem recruta. Desculpas para não comparecerem no trabalho, saídas a meio dos turnos e não voltarem, pondo em causa o trabalho das empresas que recrutam esses trabalhadores, causando uma falta de credibilidade a essas mesmas empresas.

Estas empresas quando fazem o pedido de recrutamento, traçam o perfil de acordo com a Descrição e Análise de Funções (DAF), ou através da avaliação de desempenho de um bom trabalhador?

Nós já temos alguns clientes fixos que nos permitem saber o que solicitam. Inicialmente, no entanto, traçam-nos um perfil, não com muitos requisitos específicos, sexo, idade, nível de escolaridade, carta de condução, transporte próprio, ou seja, não traçam um perfil muito elaborado. Por exemplo, se for um operador de linha ou logística, condutor de empilhador, que não andem a saltar de empresa, avançam logo para a sua contratação.

Que perfis têm sido mais complicados de satisfazer às empresas?

Motoristas de pesados, soldadores. Antes, foram os condutores de empilhador, mas neste momento, devido ao facto de tirarem o certificado de condução dos empilhadores não tem existido problemas. Também operadores de armazém, mas aqui é porque oferecem o salário mínimo. Às vezes temos mais dificuldade nestas profissões mais indiferenciadas, do que em pedidos de perfis mais especializados, comerciais séniores, chefes de turno, etc.

A idade e/ou o sexo do trabalhador temporário (TT), é determinante no recrutamento? Quais as condicionantes?

Sem dúvida que sim. O sexo masculino é muito valorizado, dado os trabalhos serem muitas vezes pesados, trabalho noturno também requer mais trabalhadores do sexo masculino e porque consideram que um homem executa melhor o trabalho fabril. Existem alguns pedidos de mulheres para as linhas de produção, mas para a logística (cargas e descargas) privilegiam os homens. Em relação à idade, não põem obstáculos, mas sabemos que a

partir dos 53 anos é demais...

Que tipo de qualificações e níveis de escolaridade privilegiam?

O 9º ano e por vezes o 12º ano, sem bem que por vezes devido à dificuldade de encontrar pessoas, acabam por deixar de parte alguns requisitos, por exemplo, a escolaridade e também o transporte próprio, tentando arranjar maneira que isso não seja problema para recrutar.

E em relação à formação, quais os aspetos mais valorizados no recrutamento dos trabalhadores temporários?

Se tiverem alguma formação, por exemplo na ATEC, é muito valorizado. Também os cursos profissionais na área da logística, a formação de operador de empilhador, formação em pontes rolantes, todas essas formações permitem alguma polivalência dos trabalhadores que é isso que as empresas pretendem para diminuir os custos de mão-de-obra.

Que tipo de regimes de trabalho têm sido oferecidos aos trabalhadores temporários?

Maioritariamente é a termo incerto. Temos alguns a termo certo renovados automaticamente, mas, sempre dentro das condicionantes do regime de trabalho temporário. Os bons passam para a casa, os outros saem e veem outros que os substituem.

As questões salariais e de benefícios são atrativas e são idênticas aos dos trabalhadores permanentes?

Sim. É ilegal os trabalhadores temporários terem condições e salários diferentes dos trabalhadores permanentes, mas o trato dos supervisores e dos RH, não é o mesmo, pois em caso de favorecimento, é sempre para os da casa. A nível salarial, são iguais, pois também têm, subsídio de turno, de transporte e de refeição, quando existem.

Que vantagens/desvantagens se encontram quando se recorre aos trabalhadores temporários?

As vantagens, são: o tempo, pois não têm de se preocupar com a gestão contratual, os recibos, salários, as dúvidas dos trabalhadores que têm de ser geridas, o atendimento dos TT, pois não necessitam de ter um trabalhador para essa gestão. As desvantagens são esses trabalhadores não vestirem a camisola, não sabem se vão ficar e como são precários vivem na instabilidade, sabendo que o salário é o mesmo cria uma desmotivação, fazendo aumentar a rotatividade e não sendo vantajosa para o posto de trabalho.

Quais os principais motivos/razões que estas empresas têm, quando recorrem aos trabalhadores temporários?

Falta de mão-de-obra e falta de tempo. Falta de mão-de-obra, porque sabem que não têm o tempo para fazer os anúncios e o recrutamento e também porque sabem que temos vários clientes e que conhecemos a mão-de-obra, ganhando assim tempo na escolha. E também torna-se mais fácil se não quiserem passar o trabalhador a efetivo, despedi-lo, bem como os encargos com segurança social, etc.

Obrigado.

Apêndice 9

ENTREVISTA Nº 2 – ETT 2

Esta entrevista integra-se numa investigação que visa a elaboração da dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais.

Este estudo pretende aprofundar (analisar/estudar) os perfis e competências que estão a ser solicitados aos trabalhadores temporários procurados pelas Empresas Industriais na Península de Setúbal.

Todos os dados solicitados serão utilizados apenas para propósito da investigação em causa, garantindo-se o anonimato e a sua confidencialidade.

Obrigado pela sua colaboração, pois a mesma torna-se fundamental para a nossa investigação.

Dados Demográficos:

Sexo: Feminino

Idade: 30

Empresa de Trabalho Temporário:

Dimensão da Empresa: 6 no escritório – 350 Trabalhadores de agência

Antiguidade na Empresa: 9 anos

Estrutura Organizacional: Diretor – Consultor RH e Técnicos de RH

Há quantos anos trabalha no sector de recrutamento? 9 anos.

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

Sim, ao nível do trabalho temporário, sim. É um perfil indiferenciado. Geralmente um operador indiferenciado. Com o 9º ano, se for para um armazém, com o certificado de condução de empilhador, bem como aquele que sai da escola e quer arranjar trabalho ou a tempo inteiro ou a part-time.

Dentro das Empresas Industriais, alvo de estudo, (Metalúrgicas – Metalurgia Pesada e Ligeira, Automóvel e Aeronáutica), quais são as que se encontram a recrutar mais?

Neste momento, nós aqui, é o sector automóvel que está a recrutar mais, se bem que comecem também a aparecer muitos pedidos para a indústria aeronáutica. Tem acontecido com alguns trabalhadores estarem em processo de recrutamento connosco e serem chamados para a indústria aeronáutica. Portanto, são os sectores que estão a recrutar mais, neste momento.

Quais as funções ou categorias mais requeridas em trabalho temporário pelas Empresas Industriais na Península de Setúbal?

Operadores de produção, operadores de armazém, técnicos de manutenção, ajudantes de serralheiro, soldadores, serralheiros, estes são os perfis que têm sido mais solicitados.

Estas empresas recorrem ao trabalho temporário sem ser para funções operacionais, como por exemplo, para funções de chefia ou mais especializadas?

Sim, recorrem. Por exemplo, temos neste momento um processo a decorrer para a indústria automóvel de um engenheiro de qualidade. Trata-se de um perfil crítico a que por vezes os clientes recorrem, mesmo em trabalho temporário. O cliente poderia abrir o processo de

recrutamento e conseguir o trabalhador no mercado, mas como a nossa empresa resolve as situações de falta de operadores de linha, acaba por recorrer também para um desses perfis, ditos críticos, pois ao estar satisfeito com o nosso trabalho de empresa de trabalho temporário, acaba por recorrer a nós para todos os perfis.

Estas solicitações têm a ver com novas vagas ou servem para substituições devido à rotatividade de trabalhadores?

As duas situações. Olhando para o que se passou com uma das maiores empresas da região, a Autoeuropa, e todas as empresas à sua volta, houve necessidade de muitos postos de trabalho novos e aí, sim, foram novas vagas que surgiram no mercado. Neste momento, e atendendo a que existe uma estabilidade, as solicitações são para fazer face à rotatividade desses postos que necessitam, trabalhadores que não se adaptam, doença, férias, etc.

Quais as competências mais valorizadas (Técnicas? Sociais? Comportamentais? Outras?) dos trabalhadores temporários pelas empresas? Qual o perfil tipo do trabalhador temporário que estas empresas procuram recrutar habitualmente?

Eu diria que as competências essenciais que estão a ser mais valorizadas, são as sociais e comportamentais, porque nós quando estamos em recrutamento, validamos os candidatos e, por exemplo, se é solicitado o certificado de empilhador e o trabalhador o tem, mas as suas competências sociais e comportamentais, não se encaixam na expectativa do cliente, tentamos arranjar um candidato que, apesar de não ter essa competência técnica, vá de encontro ao que o cliente quer, sendo que, posteriormente poderá adquirir essa competência que necessita para a função. Na generalidade, para as funções de operadores indiferenciados, cada vez mais as competências sociais e comportamentais, são as mais importantes, de modo a que o cliente não veja defraudadas as suas expectativas com os trabalhadores recrutados e selecionados.

Que oferta existe no mercado para estes mesmos perfis de competências?

Oferta existe muita, mas trabalhadores com as competências que se desejam para essas ofertas, são muito poucos. E estamos a falar de trabalhadores indiferenciados...

Quais as dificuldades que têm encontrado para fazer face às solicitações que vos tem sido efetuadas pelas empresas?

Neste momento, sentimos que o paradigma mudou. Aquando dos tempos da crise, havia processos de recrutamento com muitos trabalhadores, havia muitos trabalhadores no mercado e poucas solicitações de emprego. Neste momento, o mercado mudou, existe muita oferta de trabalho, as pessoas querem ganhar cada vez mais e temos de vender a oferta. Temos de ganhar clientes (empresas) e ganhar candidatos para os poder colocar nas empresas. Neste momento existe mais ofertas de trabalho do que candidatos para os preencher.

Estas empresas quando fazem o pedido de recrutamento, traçam o perfil de acordo com a Descrição e Análise de Funções (DAF), ou através da avaliação de desempenho de um bom trabalhador?

Há muitos clientes que têm dificuldade em traçar um perfil de trabalhador que necessitam. Precisam de um trabalhador, dão um nome para a função e nós por vezes temos imensas

dificuldades em traçar o perfil do trabalhador para a função que nos estão a solicitar, pois precisamos de saber quais os requisitos que são necessários, e não nos transmitem, possivelmente por não existir essa descrição e análise de função.

Que perfis têm sido mais complicados de satisfazer às empresas?

Todos os perfis de componente técnica, como técnicos de manutenção, serralheiros, soldadores. Os clientes querem cada vez mais trabalhadores com experiência e não querem recém-licenciados. Não podem ser muito velhos, mas querem com muita experiência. Por sua vez aparecem jovens com as competências saídas da escola, mas não têm a experiência que as empresas desejam.... Torna-se muito complicado satisfazer por vezes as empresas.

A idade e/ou o sexo do trabalhador temporário (TT), é determinante no recrutamento? Quais as condicionantes?

A maior parte dos clientes não impõem limite em relação à idade, mas temos fábricas que trabalham em contínuo e sabemos que trabalhadores acabam por se adaptar melhor a esses regimes. Quando falamos em linhas de produção por vezes, trabalhadores com mais de 45 anos sentem dificuldade com os regimes de trabalho. Em relação ao sexo, não existem discriminações nos pedidos, sejam em relação à idade, sexo ou género. Agora, conforme os postos de trabalho, existem postos que exigem força física e que forçosamente são trabalhadores masculinos que os compõem, bem como alguns postos de trabalho que se adaptam perfeitamente a trabalhadores do sexo feminino. Não tem a ver com discriminação, mas com a natureza do posto de trabalho. Com a dificuldade de recrutamento de trabalhadores que existe neste momento, são os próprios clientes que vão sendo mais flexíveis e vão experimentando algumas situações que nunca esperaram e que estão correndo bem, como por exemplo, postos que sempre foram de cariz masculino e que aparecem mulheres a executá-los na perfeição.

Que tipo de qualificações e níveis de escolaridade privilegiam?

A maior parte dos recrutamentos que efetuamos, é o 9º ano de escolaridade. É claro que os clientes se puderem ter uma pessoa nessa função com o 12º ano, é essa a sua preferência. Mas não é obstáculo ao recrutamento. No entanto, aparecem-nos muitas pessoas que nem sequer têm o 9º ano e que se torna difícil de as colocar no mercado de trabalho, a não ser que tenham certificações de algumas competências profissionais que o mercado necessita. Temos de adaptar os perfis que temos às solicitações que nos são apresentados.

E em relação à formação, quais os aspetos mais valorizados no recrutamento dos trabalhadores temporários?

Sendo trabalhadores indiferenciados, recebem a formação nos locais de trabalho como formação contínua. Não lhes é exigida formação de base. No caso dos trabalhadores de armazém, é-lhes solicitado o certificado de empilhador.

Que tipo de regimes de trabalho têm sido oferecidos aos trabalhadores temporários?

Geralmente, estamos a falar de contratos de trabalho a tempo incerto.

As questões salariais e de benefícios são atrativas e são idênticas aos dos trabalhadores permanentes?

Nós geralmente não temos essa perceção de diferenças salariais entre os trabalhadores temporários e os das empresas. Negociamos os valores a pagar com os clientes e limitamo-nos a cumprir com o que ficou estabelecido. No entanto, sabemos que existem

discrepâncias entre os trabalhadores temporários e os das empresas.

Que vantagens/desvantagens se encontram quando se recorre aos trabalhadores temporários?

A flexibilidade é o ponto chave em termos de trabalho. Se o cliente nos ligar a precisar de um trabalhador no momento, nós temos em base de dados, trabalhadores que, no imediato são colocados para suprir a falta. Portanto, é essa a flexibilidade que as empresas ganham, quando recorrem às empresas de trabalho temporário.

Quais os principais motivos/razões que estas empresas têm, quando recorrem aos trabalhadores temporários?

Acréscimos de trabalho, substituições de trabalhadores que vão de baixa, licença, rotatividade... O absentismo é um problema que se torna transversal, seja em que área for, e o cliente acaba por ter de recorrer à sua substituição.

Obrigado.

Apêndice 10

ENTREVISTA Nº 3 – ETT 3

Esta entrevista integra-se numa investigação que visa a elaboração da dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais.

Este estudo pretende aprofundar (analisar/estudar) os perfis e competências que estão a ser solicitados aos trabalhadores temporários procurados pelas Empresas Industriais na Península de Setúbal.

Todos os dados solicitados serão utilizados apenas para propósito da investigação em causa, garantindo-se o anonimato e a sua confidencialidade.

Obrigado pela sua colaboração, pois a mesma torna-se fundamental para a nossa investigação.

Dados Demográficos:

Sexo: Masculino

Idade: 48 anos

Empresa de Trabalho Temporário:

Dimensão da Empresa: 5 Trabalhadores – 100 Trabalhadores de agência

Antiguidade na Empresa: 20 anos.

Estrutura Organizacional: Responsável de Agência – Diretor TT Regional - CEO

Há quantos anos trabalha no sector de recrutamento? 21 anos

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

Digamos que o perfil do TT está em evolução, havia um perfil de trabalhador pouco indiferenciado, e hoje esse perfil é mais especializado, mediante as áreas que estamos procurando e que nos aparecem.

Dentro das Empresas Industriais, alvo de estudo, (Metalúrgicas – Metalurgia Pesada e Ligeira, Automóvel e Aeronáutica), quais são as que se encontram a recrutar mais?

Nós estamos presentes em Setúbal desde maio do ano passado, o nosso histórico aqui é extremamente recente. Os nossos principais clientes, situam-se no Parque Industrial da AutoEuropa, em Palmela e aqui no Parque Industrial da Mitrena e quem são as que estão a recrutar mais, são sem dúvida as empresas do Parque da AutoEuropa, bem como algumas empresas de resíduos que igualmente são nossas clientes.

Quais as funções ou categorias mais requeridas em trabalho temporário pelas Empresas Industriais na Península de Setúbal?

Eu diria duas fundamentais. Primeiramente, os operários não especializados, para linhas de produção e depois, uma especial incidência em trabalhadores de armazém e de logística (semiespecializados), pois já implica uma certa certificação para a execução do seu trabalho (certificado de condução de empilhadores).

Estas empresas recorrem ao trabalho temporário sem ser para funções operacionais, como por exemplo, para funções de chefia ou mais especializadas?

Cada vez menos. Pedem-nos por vezes chefes de equipa, que depois, e devido ao seu desempenho, passam para os quadros da empresa. Quando estamos a falar de funções mais administrativas, já não tem a ver com aquele perfil de TT, já são administrativos de contabilidade, de assessoria a administrações, já não é aquela função indiferenciada.

Estas solicitações têm a ver com novas vagas ou servem para substituições devido à rotatividade de trabalhadores?

O Trabalho Temporário para nós tem sempre duas vertentes, primeiro, aquela que tem por base a substituição direta, por exemplo, aquela que está doente, acréscimos de produção e, especialmente, novos projetos que surgem. Hoje cada vez mais colocamos trabalhadores em novos projetos que as empresas têm e assim resolvem a sua implementação, não é só devido à rotação de trabalhadores que existe com frequência no Trabalho Temporário.

Quais as competências mais valorizadas (Técnicas? Sociais? Comportamentais? Outras?) dos trabalhadores temporários pelas empresas? Qual o perfil tipo do trabalhador temporário que estas empresas procuram recrutar habitualmente?

São nos solicitadas competências técnicas para algumas funções pretendidas, no entanto, cada vez mais nos são solicitadas as competências comportamentais, nomeadamente, assiduidade, pontualidade, motivação ou falta dela, cada vez mais as empresas querem saber mais informação, de modo a evitar a grande rotatividade e apostarem em trabalhadores que saibam poder contar com eles. Cada vez mais o comportamento dos trabalhadores é importante.

Que oferta existe no mercado para estes mesmos perfis de competências?

Existe bastante oferta. Estas empresas cada vez mais solicitam os trabalhadores que possam contar com eles de modo a evitar rotatividades elevadas. Desejam estabilidade nos seus trabalhos e nas suas equipas.

Quais as dificuldades que têm encontrado para fazer face às solicitações que vos tem sido efetuadas pelas empresas?

Pelo menos, três situações. Uma, tem a ver com a qualificação dos trabalhadores. Por vezes nem sempre é fácil encontrar trabalhadores com os perfis que nos solicitam. Outra, tem a ver com os transportes. Empresas no parque industrial da AutoEuropa, a funcionarem por turnos e todos os dias, que condicionam a ter transporte próprio para poderem ir trabalhar, o que condiciona o trabalhador a ter que ter transporte próprio se quiser ir trabalhar para esse local. Por fim, a motivação, ou a falta dela, por parte dos trabalhadores temporários. Existe muita gente desmotivada, e, devido às condições dadas, especialmente financeiras, obrigam-nos a “vender” o posto de trabalho com as várias vantagens que poderão ter na sua aceitação.

Estas empresas quando fazem o pedido de recrutamento, traçam o perfil de acordo com a Descrição e Análise de Funções (DAF), ou através da avaliação de desempenho de um bom trabalhador?

Temos as duas situações, as grandes empresas apresentam uma descrição de funções, enquanto que, as pequenas empresas não. As grandes empresas, surgem com um vasto rol de descrições de competências, práticas, técnicas e comportamentais, etc., as empresas mais pequenas não. Envia um mail com a descrição daquilo que pretendem, com as competências que desejam, ou seja, as fundamentais para eles, baseadas num trabalhador

que faça esse posto e que seja o que desejam.

Que perfis têm sido mais complicados de satisfazer às empresas?

Para nós, tem sido os perfis intermédios, ou seja, chefes de equipa. No ramo automóvel, o chefe de equipa para além de cumprir os objetivos, tem que ter alguns requisitos que temos adaptado a trabalhadores vindos do estrangeiro e que entram logo no mercado de trabalho, que trazem um conjunto de competências, que em Portugal os trabalhadores não têm e que não encontramos nos trabalhadores que são solicitados para esses lugares. Por vezes as empresas dão espaço para que esses trabalhadores cresçam e ganhem essas competências, outras não, e esses perfis acabam por ser difíceis de encontrar.

A idade e/ou o sexo do trabalhador temporário (TT), é determinante no recrutamento? Quais as condicionantes?

A questão da idade, tem a ver muitas vezes com a questão da formação. Às vezes pedem pessoas com muita experiência, outras vezes com pouca. Às vezes querem pessoas com muita experiência, jovens, o que torna muito difícil o recrutamento. Em relação ao sexo, já houve mais diferenças, mas tem a ver mais com o trabalho em si. Temos empresas que, pelas características do trabalho, preferem elementos do sexo feminino, outras do sexo masculino, mas sempre a ver com as características do trabalho. A idade tem mais a ver com a formação ou a falta dela.

Que tipo de qualificações e níveis de escolaridade privilegiam?

Hoje em dia, para a generalidade das situações, o 9º ano de escolaridade, mas para situações que obedeçam a uma certa especificidade e técnicas, o 12º ano ou cursos profissionais que estejam alocados às áreas a que estão a ser solicitados (manutenção, avac, eletricidade), que carecem de certificação.

E em relação à formação, quais os aspetos mais valorizados no recrutamento dos trabalhadores temporários?

A formação técnica, que implica algumas parcerias que temos, por exemplo, com a ATEC, e com empresas de formação específicas, por exemplo, para a condução de empilhadores, porque cada vez mais são solicitados e implica a sua certificação, aparecendo trabalhadores com muita experiência, mas sem serem certificados. Estas empresas, com a parceria que temos, permite que esses trabalhadores se formem e ganhem a respetiva certificação, o que nos garante ter essas pessoas certificadas para as necessidades do mercado e que são muitas.

Que tipo de regimes de trabalho têm sido oferecidos aos trabalhadores temporários?

Nós temos duas situações, o trabalhador que mantém o vínculo de trabalhador temporário e aí o regime é a termo certo, ou a termo incerto, e também se utiliza com uma certa frequência, a cedência direta. Fazemos o recrutamento e seleção do trabalhador e o mesmo entra diretamente na empresa. Na cedência direta, surgem mais situações específicas no recrutamento, como os testes psicotécnicos e testes técnicos, que facilitam essa cedência e os contratos com as empresas.

As questões salariais e de benefícios são atrativas e são idênticas aos dos trabalhadores permanentes?

Legalmente, qualquer trabalhador temporário tem de auferir o mesmo que os trabalhadores

da empresa e ter as mesmas condições. O mesmo se aplica a um trabalhador que vai exercer as mesmas funções que o trabalhador que vai substituir. O que se passa, é que muitas vezes, nas empresas industriais, com linhas de montagem, existem graus de evolução o que faz com que haja diferenças, devido precisamente a esses patamares que existem e que com o tempo, diferenciam esses trabalhadores. O trabalhador temporário quando entra, entra no escalão mais baixo, e como tal, existe uma diferença em relação aos outros. Quando é uma substituição, tem que ter as mesmas condições.

Que vantagens/desvantagens se encontram quando se recorre aos trabalhadores temporários?

As vantagens são, a flexibilidade laboral. Se a empresa pretender contratar um trabalhador por uma semana, não tem de fazer um contrato de longa duração. A carga administrativa respeitante ao trabalhador, (processamento salarial, registos na SS, seguro de acidentes de trabalho, etc.), também é efetuada pela empresa de trabalho temporário, não tendo a empresa utilizadora, essa responsabilidade. A grande desvantagem para o cliente, é que isto tem um custo e esse custo, por vezes, é superior ao se tivesse o trabalhador nos seus quadros.

Quais os principais motivos/razões que estas empresas têm, quando recorrem aos trabalhadores temporários?

Por um lado, é a necessidade de rapidez de satisfação das suas necessidades. Normalmente, temos trabalhadores entrevistados e em lista para satisfazer no imediato, qualquer solicitação que nos seja feita. Uma empresa que tenha o seu departamento de recursos humanos a fazer esse processo é muito mais moroso, pois entre colocar o anúncio, entrevistar e selecionar, vai muito tempo. Dá muito trabalho e muito oneroso. Por outro lado, à empresa é-lhe permitido ter um maior período de experimentação do trabalhador em causa, pois o mesmo tem um contrato, por exemplo, mensal ou a termo incerto, e durante esse período vê o desempenho do trabalhador e se esse trabalhador lhe interessa ou não. E como nota final, as empresas utilizam cada vez mais o trabalho temporário, como um pré-recrutamento, ou seja, não tendo a carga de processos de recrutamento e seleção, a empresa tem a possibilidade de ver no terreno se o trabalhador vai de encontro ao que necessita e sendo a resposta afirmativa, acabar por fechar contrato com o trabalhador para pertencer aos quadros da empresa, ou seja, um recrutamento com um preço baixo, e como tal, com uma economia de custos. Isto aplica-se igualmente a cargos de uma certa responsabilidade e complexidade, em que as empresas acabam por ficar ou não, com esses mesmos trabalhadores.

Obrigado.

Apêndice 11

ENTREVISTA Nº 4 – ETT 4

Esta entrevista integra-se numa investigação que visa a elaboração da dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais.

Este estudo pretende aprofundar (analisar/estudar) os perfis e competências que estão a ser solicitados aos trabalhadores temporários procurados pelas Empresas Industriais na Península de Setúbal.

Todos os dados solicitados serão utilizados apenas para propósito da investigação em causa, garantindo-se o anonimato e a sua confidencialidade.

Obrigado pela sua colaboração, pois a mesma torna-se fundamental para a nossa investigação.

Dados Demográficos:

Sexo: Feminino

Idade: 51

Empresa de Trabalho Temporário:

Dimensão da Empresa: 3 na sucursal e 120 trabalhadores de agência.

Antiguidade na Empresa: 1 ano.

Estrutura Organizacional: Administrador, Diretor Negócios; Coordenador RH e Estagiário.

Há quantos anos trabalha no sector de recrutamento? 25 anos.

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

Perfil de trabalhador temporário, acho que não. Geralmente aquilo que se procura é um trabalhador indiferenciado, mas o perfil tem mais a ver com a época em que passamos. Na crise de 2008 a 2012, tínhamos um perfil de trabalhador especializado em determinada área que era trabalhador temporário. Neste momento, já não nos aparece estes trabalhadores como temporários, pois as empresas ficam com eles e, por exemplo, há uma grande procura de soldadores, serralheiros, mecânicos e que não se encontram como trabalhadores temporários. Aqueles que se encontram, a empresa de trabalho temporário funciona quase como uma triagem, pois as empresas se aparecem esses perfis, ficam com eles nos seus quadros, deixando de serem trabalhadores temporários. O que nos aparece agora são estudantes que, ou não acabaram os estudos ou aqueles que estando a estudar necessitam de financiar os mesmos, e veem o trabalho temporário, como um meio para o conseguir. Alguns inclusive, só trabalham ao fim de semana, em part-time.

Dentro das Empresas Industriais, alvo de estudo, (Metalúrgicas – Metalurgia Pesada e Ligeira, Automóvel e Aeronáutica), quais são as que se encontram a recrutar mais?

Nós não trabalhamos com a indústria aeronáutica, mas as que se encontram a recrutar mais, são as metalurgias pesada e ligeira, com um grande equilíbrio entre elas. E não é bem de que necessitem de trabalhadores temporários. Utilizam estes trabalhadores temporários durante algum tempo, de modo a fazerem uma triagem e ficarem com os que lhe interessam.

Quais as funções ou categorias mais requeridas em trabalho temporário pelas Empresas Industriais na Península de Setúbal?

Aqui dividimos em duas partes: Uma parte onde entram os trabalhadores indiferenciados. Outra parte, mais específica onde entram os trabalhadores mais especializados em que as empresas pedem especificamente o trabalhador que necessitam

Estas empresas recorrem ao trabalho temporário sem ser para funções operacionais, como por exemplo, para funções de chefia ou mais especializadas?

Para funções de chefia, não recorrem. Recorrem sim para os trabalhadores indiferenciados, operadores de linha, serventes. Na metalomecânica, aí sim, já recorrem a trabalhadores mais especializados. São estes depois que poderão passar a chefes de equipa. Não nos solicitam chefes de equipa, mas são estes que entram como especializados que posteriormente poderão passar as chefes de equipa.

Estas solicitações têm a ver com novas vagas ou servem para substituições devido à rotatividade de trabalhadores?

As duas coisas. Por um lado, existem novas vagas, fruto de novos trabalhos que implicam novos postos de trabalho. Por outro lado, acontece a rotatividade que é normal no trabalho temporário. Quem não está satisfeito num lugar sai e entra noutra lado...

Quais as competências mais valorizadas (Técnicas? Sociais? Comportamentais? Outras?) dos trabalhadores temporários pelas empresas? Qual o perfil tipo do trabalhador temporário que estas empresas procuram recrutar habitualmente?

Na nossa área (metalurgia), são geralmente as competências técnicas. Depois, associadas a estas vem as competências sociais e comportamentais, mas principalmente as competências técnicas.

Que oferta existe no mercado para estes mesmos perfis de competências?

Oferta neste momento até existe, ou seja, oferta de trabalho, o problema é arranjar trabalhadores para preencher esta mesma oferta. Estamos a passar neste momento por uma situação inversa à que tivemos há uns anos, de pouca oferta e muita procura de trabalho.

Quais as dificuldades que têm encontrado para fazer face às solicitações que vos tem sido efetuadas pelas empresas?

Precisamente arranjar especialistas numa determinada área. Houve muitos destes trabalhadores, especializados que, aquando da crise foram para fora, (soldadores, serralheiros) e que agora têm voltado. No entanto, o patamar salarial foi reduzido pelas empresas que durante este período, baixaram os salários e que agora não os querem aumentar. Já existem empresas que compreenderam essa situação, especialmente multinacionais que estudam o mercado de trabalho e sabem que, se querem os profissionais que necessitam, têm de pagar mais. As outras empresas, não o querem fazer e isso, sim, cria dificuldades para preencher as solicitações que nos fazem, se não for mexida a componente salarial.

Estas empresas quando fazem o pedido de recrutamento, traçam o perfil de acordo com a Descrição e Análise de Funções (DAF), ou através da avaliação de desempenho de um bom trabalhador?

Normalmente é através de uma descrição de funções, mas normalmente salvo algumas empresas que o fazem, são as empresas que nos dão a indicação do que desejam e somos nós, empresa de trabalho temporário que, conhecendo a empresa, traçamos o perfil do trabalhador. Por vezes, somos nós que fazemos as perguntas à empresa para saber que tipo de trabalhador é exigido, pois, por exemplo, existem muitas categorias de soldadores e o que nos pedem é apenas e só um soldador...

Que perfis têm sido mais complicados de satisfazer às empresas?

O profissional especializado sem dúvida. E isso tem muito a ver com a questão salarial. Acontece com muita frequência, como já tínhamos falado anteriormente, os trabalhadores recém-chegados do estrangeiro, têm as competências que são solicitadas pelas empresas, mas estas não lhes querem pagar de acordo com o que recebiam antes de saírem do País. Não põem a questão do salário que tinham lá fora, mas o querem receber aquilo que recebiam quando saíram de Portugal. Tudo se resume a um salário justo.

A idade e/ou o sexo do trabalhador temporário (TT), é determinante no recrutamento? Quais as condicionantes?

Não tem a ver com o sexo. Tem a ver com o trabalho que surge. Por exemplo, para servente, não nos aparece uma mulher, e se aparecer, não é pelo facto de ser mulher que não poderá ser aceite. Por exemplo, soldador, não nos aparecem mulheres, ou são quase inexistentes, mas já aconteceu ser uma colocada. E não tem a ver com o sexo, mas com o que existe de acordo com os trabalhos existentes. No caso das limpezas, já são maioritariamente senhoras e quase a inexistência de homens nesse sector. Agora, por exemplo, para operadores de linha, é indiferenciado ser homem ou mulher. A questão que se põe, tem mais a ver com os horários por turnos e fins de semana, que acabam por ser mais complicados para as mulheres poderem ter essa disponibilidade de satisfazer, especialmente por causa dos filhos. Não são os clientes que põem a questão de ser homem ou mulher. A idade não é um problema. Por exemplo, se nos aparecer um soldador com cinquenta anos ou mais, não temos problema algum em colocá-lo. Um bom trabalhador e especializado, não tem nenhum óbice a ser contratado devido à idade. Pode haver trabalhos que, pela sua cadência, por exemplo, em linhas de montagem que, são mesmo as pessoas que acabam por chegar à conclusão que já não têm a agilidade e força para o trabalho em questão.

Que tipo de qualificações e níveis de escolaridade privilegiam?

Na nossa área, a escolaridade obrigatória, a partir do 9º Ano.

E em relação à formação, quais os aspetos mais valorizados no recrutamento dos trabalhadores temporários?

Dependendo das funções que vai desempenhar. No caso da metalomecânica, têm que ter as certificações para as funções que vão executar. Depois a formação é dada pela empresa cliente, na área para onde o trabalhador vai. Formação contínua no local de trabalho e sempre dentro daquilo que a empresa necessita.

Que tipo de regimes de trabalho têm sido oferecidos aos trabalhadores temporários?

Maioritariamente, são contratos a tempo incerto. Salvo alguns casos de trabalhos parciais em que são contratos de trabalho a prazo muito curto, são geralmente contratos a termo

incerto.

As questões salariais e de benefícios são atrativas e são idênticas aos dos trabalhadores permanentes?

A nível de salários sim. Trabalhadores que estejam a fazer o mesmo trabalho, sejam temporários ou efetivos, sim. Agora, benefícios que a empresa dá aos seus trabalhadores, são diferentes dos que são dados aos trabalhadores temporários. Apenas quando passam para a empresa é que passam a ter esses mesmos benefícios (seguros de saúde, etc.)

Que vantagens/desvantagens se encontram quando se recorre aos trabalhadores temporários?

Vantagens: As empresas não se têm de preocupar com a falta de recrutamento e seleção de trabalhadores. Toda a parte burocrática é feita pela empresa de trabalho temporário. A empresa cliente, recebe os trabalhadores, analisa e vê os que lhe interessa ou não e não se tem de preocupar com mais nada. A questão da rotatividade é resolvida desta maneira. Também tem a questão do custo fixo, pois no final do mês recebe uma fatura e ainda pode deduzir o IVA... Desvantagens: A empresa de trabalho temporário, como qualquer fornecedor, também tem de ter o seu ganho.

Quais os principais motivos/razões que estas empresas têm, quando recorrem aos trabalhadores temporários?

Precisamente o que acabámos de falar. Uma, que não querem ter esse trabalho em relação aos trabalhadores. É a empresa de trabalho temporário, que tem de ter o seguro de acidentes de trabalho, fazer o processamento de salários, pagar a segurança social, ou seja, a empresa fica descansada de todo esse trabalho. Outra, é ter a mão-de-obra especializada que de outra maneira não teria ou teria com muita dificuldade em obter.

Obrigado.

Apêndice 12

ENTREVISTA Nº 5 – ETT 5

Esta entrevista integra-se numa investigação que visa a elaboração da dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais.

Este estudo pretende aprofundar (analisar/estudar) os perfis e competências que estão a ser solicitados aos trabalhadores temporários procurados pelas Empresas Industriais na Península de Setúbal.

Todos os dados solicitados serão utilizados apenas para propósito da investigação em causa, garantindo-se o anonimato e a sua confidencialidade.

Obrigado pela sua colaboração, pois a mesma torna-se fundamental para a nossa investigação.

Dados Demográficos:

Sexo: Masculino

Idade: 38

Empresa de Trabalho Temporário:

Dimensão da Empresa: 6 trabalhadores – 350 trabalhadores temporários de agência.

Antiguidade na Empresa: 12 anos

Estrutura Organizacional: A empresa tem duas áreas, comercial e recrutamento. No recrutamento temos técnicos de RH e na área comercial temos consultores de RH, que fazem a angariação de negócio, bem como o acompanhamento dos clientes, tudo coordenado pelo Diretor de Agência, que sou eu.

Há quantos anos trabalha no sector de recrutamento? 12 anos.

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

Existe. E tem vindo a ser alterado com o decorrer dos anos. Dependendo do sector, e focando no fator alvo do estudo, temos a indústria aeronáutica que é muito restrita, pois o perfil é muito técnico. Na indústria automóvel e metalúrgica, o perfil que nos surge, são pessoas já há algum tempo desempregadas e vêm no TT, uma porta de reentrada no mercado de trabalho, outros, são trabalhadores que, por motivos de força maior, têm um bom currículo e que saltam de empresa em empresa, não ficando ligadas a empresa alguma, não deixando de ser bons trabalhadores, pois geralmente têm boas competências técnicas, só não querem estar ligados a uma empresa, trabalhando por projetos ou novos desafios, ganhando assim, valores muito superiores do que se estivessem ligados a essa empresa.

Dentro das Empresas Industriais, alvo de estudo, (Metalúrgicas – Metalurgia Pesada e Ligeira, Automóvel e Aeronáutica), quais são as que se encontram a recrutar mais?

Metalomecânica pesada sem dúvida, e também a indústria automóvel. A construção de plataformas offshore na Lisnave, por uma empresa de Sever do Vouga, bem como a própria Lisnave, devido ao acréscimo de produção, é quem tem vindo a recrutar mais, logo seguidos da indústria automóvel que teve há bem pouco tempo, um grande acréscimo de recrutamento, especialmente no sector da logística, tendo no entanto, entrado em velocidade de cruzeiro, sem oscilações de produção, devido ao facto da Autoeuropa se encontrar com a produção estabilizada e como tal, o recrutamento é efetuado mais devido à grande rotatividade existente com os TT neste sector da metalomecânica.

Quais as funções ou categorias mais requeridas em trabalho temporário pelas Empresas Industriais na Península de Setúbal?

Mecânicos, soldadores, operários não especializados, operadores de armazém com e sem certificado de empilhadores, serralheiros.

Estas empresas recorrem ao trabalho temporário sem ser para funções operacionais, como por exemplo, para funções de chefia ou mais especializadas?

Sim, recorrem. Não com muita cadência, mas recorrem cada vez mais, por exemplo para chefia de projetos e também ao nível da qualidade (inspeção de soldadura). Deixou de ser apenas para trabalhadores indiferenciados, mas passou mais para as funções mais técnicas.

Estas solicitações têm a ver com novas vagas ou servem para substituições devido à rotatividade de trabalhadores?

A área da metalomecânica, quando recorre aos trabalhadores temporários, recorre por duas razões: ou por gestão de projetos em curso, não tendo na sua estrutura trabalhadores para o projeto em causa; e também para substituições de trabalhadores pelos mais diversos motivos (baixas, seguros, parentalidade, etc.).

Quais as competências mais valorizadas (Técnicas? Sociais? Comportamentais? Outras?) dos trabalhadores temporários pelas empresas? Qual o perfil tipo do trabalhador temporário que estas empresas procuram recrutar habitualmente?

Geralmente, quando os clientes nos vêm solicitar um trabalhador, dão-nos o conhecimento das competências técnicas que necessitam para o projeto em causa, dando de facto, muita importância a essas competências. No entanto, também é dada muita importância às competências pessoais e comportamentais. Querem alguém responsável, que assuma o projeto em causa e não aqueles trabalhadores pouco pontuais e pouco assíduos que infelizmente ainda aparece e muito. A assiduidade é um problema bastante grande na gestão dos TT.

Que oferta existe no mercado para estes mesmos perfis de competências?

Muita. Existe, neste momento, mais oferta do que procura. Existem pedidos de trabalhadores indiferenciados que temos muita dificuldade em arranjar no mercado. Saindo um pouco do sector alvo do estudo, quando temos pedidos para o sector agroalimentar e que são muitos, temos uma grande dificuldade em satisfazê-los, por falta desses mesmos trabalhadores no mercado. Na metalomecânica, existem picos de solicitação nos segundos e terceiros trimestres do ano, pois é quando entram projetos em execução, bem como projetos internacionais, sendo que, nos outros trimestres, devido ao clima e às festas, há um decréscimo de solicitações. Cada vez mais a procura por parte das empresas é superior à existência de trabalhadores para os lugares em aberto. E depois existe a falta de trabalhadores para determinados sectores, como por exemplo para a aeronáutica, que, por serem perfis muito específicos, não existem no mercado e aqueles que são formados, são logo colocados nessas empresas que geralmente financiam esses mesmos cursos, caso da Embraer, que tem um curso em parceria com o IEFP e que permite a total empregabilidade a esses trabalhadores acabados de sair dos cursos de formação.

Quais as dificuldades que têm encontrado para fazer face às solicitações que vos tem sido efetuadas pelas empresas?

O grande problema é ir ao mercado e angariar pessoas com o perfil de competências que as empresas necessitam. A taxa de desemprego está muito baixa, felizmente, o que

torna cada vez mais difícil obter trabalhadores com alguns requisitos, e como tal, a grande dificuldade é neste momento arranjar trabalhadores com as competências para preenchimento dos lugares em causa.

Estas empresas quando fazem o pedido de recrutamento, traçam o perfil de acordo com a Descrição e Análise de Funções (DAF), ou através da avaliação de desempenho de um bom trabalhador?

Tem surgido cada vez mais, nos pedidos de recrutamento, não as descrições e análise de funções, mas sim o perfil de competências que procuram em cada trabalhador. E isso vai subindo mais, à medida que se vai subindo na hierarquia do trabalhador. Quanto mais especializado é o recurso humano que se necessita, mais especificidades técnicas e competências são solicitadas.

Que perfis têm sido mais complicados de satisfazer às empresas?

Temos tido uma grande dificuldade em preencher algumas vagas que nos têm aparecido, nomeadamente para projetos internacionais, na área da extração de gás, perfis de mecânicos com componentes de mecatrónica, engenharias ligadas ao pipe (redes de tubagens), trabalhadores para softwares específicos, como por exemplo em programação e calendarização de projetos. Às vezes aparecem trabalhadores que já trabalharam com determinados softwares e quando vão para serem recrutados, se constata que não são os perfis que de facto se necessita. Aparecem-nos projetos com condições muito boas, quer em termos remuneratórios, quer em condições de trabalho que há uns anos atrás, teríamos imensos trabalhadores para o lugar e que neste momento, não arranjam, fruto precisamente do “quase” pleno emprego.

A idade e/ou o sexo do trabalhador temporário (TT), é determinante no recrutamento? Quais as condicionantes?

Sim, é. Nós internamente não temos problemas em colocar um homem ou mulher num determinado lugar, mas, quer queiramos ou não, o mercado acaba por querer um homem ou rapaz, para determinada posição em vez de uma mulher, dependendo é claro do sector de atividade, sendo que, isto que acabei de dizer, diz respeito ao sector da metalomecânica pesada. No caso do sector automóvel, é misto, bem como no sector aeronáutico, onde igualmente existem tanto homens como mulheres. No caso do agroalimentar é precisamente o contrário, sendo solicitadas mais perfis femininos que masculinos. Por vezes somos nós que apresentamos ao cliente alternativas, devido à dificuldade em arranjar os perfis solicitados. E digamos que as mulheres têm entrado em sectores que até há pouco tempo eram de exclusividade masculina. Em relação à idade, diríamos que é dos 8 aos 80. No entanto, a tendência tem sido a um aumento progressivo da idade dos trabalhadores que têm vindo a ser colocados, devido precisamente à escassez existente no mercado de trabalhadores mais jovens.

Que tipo de qualificações e níveis de escolaridade privilegiam?

Nós privilegiamos pessoas com as maiores qualificações escolares e notamos que, devido ao aumento do nível de escolaridade no País, tem havido de facto, um aumento do nível de escolaridade nos trabalhadores. Aparecem-nos também trabalhadores com nível baixo de escolaridade, mas que, devido às competências técnicas e experiência profissional, não deixamos de colocar. No entanto, não vejo o tecido empresarial preocupado com o nível de escolaridade dos seus trabalhadores. Na indústria aeronáutica e automóvel, sim, existe essa preocupação, mas na metalomecânica, seja ela pesada ou ligeira, não existe essa preocupação.

E em relação à formação, quais os aspetos mais valorizados no recrutamento dos trabalhadores temporários?

Em relação à formação profissional, existem empresas que têm vindo a apostar em determinadas tecnologias e que, devido à falta de trabalhadores nessas áreas, têm feito upgrades de modo a colocá-los nessas mesmas áreas. Têm sido as empresas que, devido à falta de profissionais com as competências que necessitam, os têm vindo a formar nos seus centros de formação. Temos a Solisform, a ATEC e o Arsenal do Alfeite, que são um exemplo. Também a Embraer tem vindo em parceria com o IEFEP, a formar técnicos de aeronáutica que absorve na totalidade.

Que tipo de regimes de trabalho têm sido oferecidos aos trabalhadores temporários?

O que impera connosco, é como a generalidade das empresas de TT, que são os contratos a termo incerto. Alguns projetos de curta duração que têm contratos de termo certo, bem como substituições, mas na generalidade, são a termo incerto.

As questões salariais e de benefícios são atrativas e são idênticas aos dos trabalhadores permanentes?

Sim, são. Houve um grande avanço ultimamente no sentido de as condições serem iguais entre os trabalhadores permanentes e os TT. Existem algumas diferenças, mas não são da responsabilidade das empresas de TT. Diria até que por vezes, como pagamos os proporcionais dos subsídios, os trabalhadores temporários recebem mais, mas é meramente devido aos proporcionais (13^o mês e férias), que isso realmente acontece. Também a lei tem vindo a obrigar no sentido de cada vez mais as condições e os benefícios serem iguais e de facto, de há uns dez anos a esta parte, houve uma grande evolução nesse sentido.

Que vantagens/desvantagens se encontram quando se recorre aos trabalhadores temporários?

A grande vantagem é a flexibilidade da força de trabalho. Com o mercado cada vez mais competitivo, a empresa se necessita de acompanhar um novo projeto e não tem trabalhadores no quadro para fazer face a esse aumento, recorre à colocação de trabalhadores temporários, ou seja, flexibiliza a sua força de trabalho para fazer face a um acréscimo pontual. E também em relação aos custos da mão-de-obra, que num projeto, são a maior fatia dos custos. Posso não concordar, pois estamos a caminhar para uma péssima situação, pois isto não é rentável para ninguém e deixa de ser interessante para o TT. Em termos financeiros, as empresas que recorrem ao TT, estão a ser financiadas, pois têm uma margem de 30 dias em que são financiadas pelas empresas de TT. Também no caso do recrutamento, a empresa que solicita o trabalhador, tem a vantagem de não se preocupar com o processo, sendo deste modo a empresa de TT a proceder a esse mesmo recrutamento. Como desvantagens, apontaria o facto de existirem trabalhadores que saltam de projeto em projeto e que não criam raízes nas empresas, com as consequências que daí advêm.

Quais os principais motivos/razões que estas empresas têm, quando recorrem aos trabalhadores temporários?

Acréscimo de atividade e alguma sazonalidade que surge nos diversos projetos em curso, picos de produção e que através dos trabalhadores temporários acabam por resolver. No fim de contas, com o objetivo de flexibilizar a sua força de trabalho, as empresas recorrem ao trabalho temporário. Sabemos que existem leis e regras no trabalho temporário, e, seja TT ou não, a lei é igual para todos e as empresas por vezes acham que não é assim, mas, como já o disse anteriormente, existe uma grande diferença de há dez anos para cá nessas situações.

Obrigado.

Apêndice 13

ENTREVISTA Nº 6 – ETT 6

Esta entrevista integra-se numa investigação que visa a elaboração da dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais.

Este estudo pretende aprofundar (analisar/estudar) os perfis e competências que estão a ser solicitados aos trabalhadores temporários procurados pelas Empresas Industriais na Península de Setúbal.

Todos os dados solicitados serão utilizados apenas para propósito da investigação em causa, garantindo-se o anonimato e a sua confidencialidade.

Obrigado pela sua colaboração, pois a mesma torna-se fundamental para a nossa investigação.

Dados Demográficos:

Sexo: Feminino

Idade: 48 anos

Empresa de Trabalho Temporário:

Dimensão da Empresa: 7 Trabalhadores – 350 Trabalhadores de Agência

Antiguidade na Empresa: 10 anos

Estrutura Organizacional: Diretor Geral com apoio financeiro, Técnico de RH, Técnicos de R&S; Técnico de Comunicação Organizacional, Jurídico e Contabilidade.

Há quantos anos trabalha no sector de recrutamento? 10 anos.

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

Não necessariamente. Quando falamos em trabalho temporário, as valências das empresas não são uniformes. Uma são apenas com a perspectiva do trabalho temporário, pois têm uma necessidade pontual de mão-de-obra. Outras vêm apenas o trabalho temporário, como uma pré-seleção, pois a pessoa vai estar um ano até passar para a casa, dando continuidade à sua relação. Por isso tentamos fazer ver que não deve ser considerado trabalho precário, pois tem sido através do TT que muitos cargos têm sido preenchidos nas empresas. O que nos aparece para preencher esses postos, são desempregados, estudantes à procura do primeiro emprego e empregados que não se encontram satisfeitos com o emprego que têm.

Dentro das Empresas Industriais, alvo de estudo, (Metalúrgicas – Metalurgia Pesada e Ligeira, Automóvel e Aeronáutica), quais são as que se encontram a recrutar mais?

A Aeronáutica teve agora um pico de procura, a metalúrgica teve igualmente um elevado procura, a indústria automóvel, não tem tido pico, mas tem vindo sistematicamente a recrutar. Este pico da aeronáutica, tem a ver com a fábrica da Lauak de Grândola, não a que está prevista, mas a existente.

Quais as funções ou categorias mais requeridas em trabalho temporário pelas Empresas Industriais na Península de Setúbal?

São díspares por parte das empresas, serralheiros, técnicos de manutenção, eletricitas, soldadores, isto na indústria. Para as empresas com linhas de produção, são os operários de linha, de logística que se prende com a capacidade de saber manobrar equipamento próprio (empilhadores).

Estas empresas recorrem ao trabalho temporário sem ser para funções operacionais, como por exemplo, para funções de chefia ou mais especializadas?

Já tivemos pedidos para empregados administrativos e para chefias intermédias (chefes de equipa, chefes de turno, supervisores...)

Estas solicitações têm a ver com novas vagas ou servem para substituições devido à rotatividade de trabalhadores?

Temos as duas situações. Tem a ver com aumentos de produção e como tal, novas vagas, bem como com a rotatividade de trabalhadores.

Quais as competências mais valorizadas (Técnicas? Sociais? Comportamentais? Outras?) dos trabalhadores temporários pelas empresas? Qual o perfil tipo do trabalhador temporário que estas empresas procuram recrutar habitualmente?

Sem dúvida, primeiramente analisa-se as competências técnicas, depois as comportamentais. Pode ser muito bom tecnicamente, mas pode não conseguir adaptar-se. É importante saber trabalhar em equipa, cumprir prazos e nas situações particulares de cada empresa, saber gerir as mesmas, daí as comportamentais terem muita importância, notando-se que as competências comportamentais têm cada vez mais importância para as empresas.

Que oferta existe no mercado para estes mesmos perfis de competências?

O mercado está a mexer novamente, especialmente nas competências técnicas. Não estamos como até há pouco tempo, em que os pedidos eram para trabalhadores indiferenciados. Atualmente não. São pedidos operadores para situações específicas, implicando competências específicas.

Quais as dificuldades que têm encontrado para fazer face às solicitações que vos tem sido efetuadas pelas empresas?

Em certas competências, é a falta de pessoas disponíveis no mercado para preencher as solicitações, por duas situações: Em certas alturas do ano é muito difícil encontrar pessoas disponíveis, pois preferem estar a receber subsídio de desemprego (Verão, Natal, festas...), e outras, são pessoas com profissões procuradas, com vencimentos de certo modo elevados e as posições que nos são dadas, têm valores mais baixos e os clientes não estão dispostos a aumentar os salários e as pessoas não os aceitam. Cabe-nos tentar conciliar as posições em aberto, com as ofertas salariais que são apresentadas e os trabalhadores existentes.... Há soldadores com competências muito específicas, que não aceitam os vencimentos propostos e cabe-nos a nós fazer ver à empresa que o mercado não tem pessoas disponíveis para a função pelo vencimento que é proposto. Tem de se achar um meio termo em que fiquem as duas posições confortáveis. Temos de ser conselheiros dos clientes em relação aos valores que são praticados no mercado para algumas posições específicas.

Estas empresas quando fazem o pedido de recrutamento, traçam o perfil de acordo com a Descrição e Análise de Funções (DAF), ou através da avaliação de desempenho de um bom trabalhador?

Fazem-nos sempre através do perfil das competências exigidas para a função. Dizem-nos o que necessitam e para que função, e nós através desse documento fazemos o processo de recrutamento e seleção.

Que perfis têm sido mais complicados de satisfazer às empresas?

Certas especificações técnicas. Pessoas com certos certificados, especialmente soldadores e para a indústria aeronáutica, desenhadores técnicos, apesar de, por exemplo, a Lauak ter um acordo com o IEFP de parceria num curso de formação, em que ficam com praticamente todos os técnicos que são formados. Perceberam que havia uma lacuna muito grande nesta área e resolveram-na com esta parceria com o IEFP.

A idade e/ou o sexo do trabalhador temporário (TT), é determinante no recrutamento? Quais as condicionantes?

O sexo sim. Quando se fala em determinadas funções que exigem força física, especialmente na metalurgia existe essa condicionante. Ninguém diz que não, mas é no próprio mercado que não existe trabalhadores do sexo feminino para essas posições. Na indústria automóvel, por exemplo para a logística, para a condução de empilhadores, levamos senhoras com certificado e são recrutadas. Nunca nos disseram que não poderiam ser senhoras e elas acabam por ficar e desempenhar muito bem as funções. Em relação à idade, agora não. Há alguns anos havia essa situação de se exigir trabalhadores novos e com muita experiência. Hoje, já se liga mais à competência técnica. Pode ter 40, 50 anos, mas se desempenhar bem, não há qualquer entrave à ao seu recrutamento. Neste momento, não temos nenhum processo de recrutamento em que nos ponham limites à idade.

Que tipo de qualificações e níveis de escolaridade privilegiam?

Tem a ver com o nível de especificidade de cada solicitação. Para a indústria, valoriza-se as competências técnicas, garantindo-se sempre que as pessoas têm o 9º ano. Isso é uma situação que nos é pedida, pois as empresas para poderem recorrer a alguns subsídios ou programas, é condição essencial, e como tal é “quase” condição obrigatória.

E em relação à formação, quais os aspetos mais valorizados no recrutamento dos trabalhadores temporários?

Depende sempre de cada área de atuação. Por exemplo, para a área da logística, pedem-nos sempre que tenham o certificado de condução de empilhadores, mas se não têm, fazem por vezes um teste, e são as próprias empresas que lhes dão formação e os certificam para a condução de empilhadores. Ao nível de soldadores, por exemplo, têm de ter os certificados exigidos, que nós apresentamos ao cliente. Por vezes acontece que o soldador tem know how, mas não é certificado. Somos nós que o levamos ao ISQ e o certificamos, para podermos preencher a posição em aberto.

Que tipo de regimes de trabalho têm sido oferecidos aos trabalhadores temporários?

A maioria são contratos sem termo. Isso implica que dura pelo menos um ano. Não é a 15 dias ou a 3 meses. É muito raro fazermos um contrato assim. Só quando existe alguma necessidade específica em que deixa de existir aquele posto de trabalho, mas de facto, é sem termo a grande maioria dos contratos que fazemos.

As questões salariais e de benefícios são atrativas e são idênticas aos dos trabalhadores permanentes?

A nível de subsídios de refeição e outros subsídios, são obrigatoriamente iguais. A nível de outros benefícios, pode não ser, pois há trabalhadores que por via da antiguidade têm mais benefícios, mas para trabalhadores com situações iguais e trabalhos iguais, os vencimentos são iguais. Não esquecer que os TT, ao receberem os proporcionais dos subsídios de férias e Natal, acabam por vezes de receber mais que os trabalhadores dos clientes, recusando às

vezes passarem para os clientes, pois a sua liquidez mensal diminui com essa passagem.

Que vantagens/desvantagens se encontram quando se recorre aos trabalhadores temporários?

O trabalho temporário se for bem utilizado é muito vantajoso. Bastante vantajosa. Os custos, as previsões, não existem. Antigamente eram a dez, cinco anos, hoje são a seis meses, quando não são mensalmente. Acontece que as pessoas, conseguem na sua atividade ajustar os recursos humanos, à medida das suas necessidades. Têm sempre um grupo de trabalhadores que são fixos, que gerem a atividade normal da empresa. Tudo o que afete o normal funcionamento da empresa, ou seja, novas produções, aumentos de produção que não sejam possíveis de temporalizar, é sempre uma segurança para a empresa recorrer ao trabalho temporário. Em relação às pessoas, há empresas de TT que tratam as pessoas como números. Não é o nosso caso. Temos um grupo de pessoas que trabalham connosco e que, mesmo que as empresas já não necessitem deles, não estão mais de duas semanas sem colocação. Esses são sempre os prioritários. Temos pessoas que não estão em casa. São logo colocados noutra cliente. Que confiam em nós e nunca nos deixam mal. Em relação às desvantagens, há quem diga que os TT, não têm amor à empresa..., mas isso depende de cada pessoa. Se lhes disserem que, se tiverem um bom desempenho na empresa, poderão ficar, o comportamento do trabalhador é completamente diferente. Também temos situações de que, trabalhadores temporários que eram excelentes, quando passaram para a empresa, transformaram-se para pior. Na indústria automóvel é sintomática essa situação. Desvantagens, há poucas, sendo que, as vantagens são muito superiores às desvantagens que existam, isto se for uma situação bem gerida.

Quais os principais motivos/razões que estas empresas têm, quando recorrem aos trabalhadores temporários?

Tem a substituição de algumas baixas, acréscimos de produção e necessidades acrescidas de mão-de-obra e tem a nível de recrutamento uma grande flexibilidade na obtenção de trabalhadores.

Obrigado.

Apêndice 14

ENTREVISTA Nº 7 – ETT 7

Esta entrevista integra-se numa investigação que visa a elaboração da dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais.

Este estudo pretende aprofundar (analisar/estudar) os perfis e competências que estão a ser solicitados aos trabalhadores temporários procurados pelas Empresas Industriais na Península de Setúbal.

Todos os dados solicitados serão utilizados apenas para propósito da investigação em causa, garantindo-se o anonimato e a sua confidencialidade.

Obrigado pela sua colaboração, pois a mesma torna-se fundamental para a nossa investigação.

Dados Demográficos:

Sexo: Feminino

Idade: 31 anos

Empresa de Trabalho Temporário:

Dimensão da Empresa: 3 trabalhadores – 250 TT Agência

Antiguidade na Empresa: 5 anos

Estrutura Organizacional: Diretor Zona; Dir. Agência; Consultor RH

Há quantos anos trabalha no sector de recrutamento? 10 anos.

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

Sim, hoje em dia pode-se dizer que existe um perfil de TT. Já não há trabalhos para a vida. Hoje olham para o TT como uma oportunidade para a empresa que estão a prestar serviço e não como trabalho precário.

Dentro das Empresas Industriais, alvo de estudo, (Metalúrgicas – Metalurgia Pesada e Ligeira, Automóvel e Aeronáutica), quais são as que se encontram a recrutar mais?

São as empresas que estão dentro da Parque Industrial da AutoEuropa, portanto a Indústria Automóvel.

Quais as funções ou categorias mais requeridas em trabalho temporário pelas Empresas Industriais na Península de Setúbal?

Essencialmente operadores de linha. Depois temos pedidos pontuais de profissões mais especializadas, como serralheiros, mecânicos, soldadores, mas o grosso dos pedidos são para operadores indiferenciados.

Estas empresas recorrem ao trabalho temporário sem ser para funções operacionais, como por exemplo, para funções de chefia ou mais especializadas?

Sim, recorrem com frequência.

Estas solicitações têm a ver com novas vagas ou servem para substituições devido à rotatividade de trabalhadores?

Sempre novas vagas. Se nos pedem 20 operadores, são para 20 vagas novas. É claro que se destes alguns faltarem ou saírem, que acontece, vamos substituí-los.

Quais as competências mais valorizadas (Técnicas? Sociais? Comportamentais? Outras?) dos trabalhadores temporários pelas empresas? Qual o perfil tipo do trabalhador temporário que estas empresas procuram recrutar habitualmente?

Depende muito de cliente para cliente. Estes clientes do parque da AutoEuropa, não pedem experiências técnicas, dão valor é ao comportamento do trabalhador, portanto, comportamentais. Mas varia sempre de cliente para cliente, pois os pedidos que nos fazem de um determinado perfil, já sabemos que, para aquele cliente, terá de ser um determinado perfil, pois se assim não for, a empresa não o aceita.

Que oferta existe no mercado para estes mesmos perfis de competências?

Aparecem muitos candidatos, especialmente no início do ano, e existem muitos pedidos de candidatos, mas nota-se que as pessoas estão mais exigentes do que há uns anos atrás que aceitavam tudo por qualquer preço, pois vinham desesperadas por terem perdido o emprego e quererem/necessitar de trabalhar. Dantes tínhamos pedidos de 60, 70 vagas e conseguíamos satisfazer, e agora não. Neste momento somos nós que temos de vender o projeto à pessoa, temos de aliciar a pessoa, para ir trabalhar, e não o contrário. Existem pessoas disponíveis, mas não aceitam trabalhar por qualquer preço.

Quais as dificuldades que têm encontrado para fazer face às solicitações que vos tem sido efetuadas pelas empresas?

Exatamente o que falámos há pouco, a questão monetária. As pessoas pedem dinheiro inclusive para a deslocação para uma empresa em Palmela, pedem subsídio de transporte. Querem trabalho perto de casa e a ganhar bem.

Estas empresas quando fazem o pedido de recrutamento, traçam o perfil de acordo com a Descrição e Análise de Funções (DAF), ou através da avaliação de desempenho de um bom trabalhador?

Depende do tipo de pedido. Quando falamos de trabalhadores indiferenciados, não. Quando são trabalhadores específicos, sim, dizem-nos o que procuram, mas na maioria dos casos, não.

Que perfis têm sido mais complicados de satisfazer às empresas?

Soldadores, por exemplo. Não encontramos soldadores que queiram trabalhar por menos de 2.000€ por mês. Mecânicos, gruístas...

A idade e/ou o sexo do trabalhador temporário (TT), é determinante no recrutamento? Quais as condicionantes?

Só o é se o cliente assim o quer. Nós não pomos condicionante nenhuma em relação à idade ou ao sexo.

Que tipo de qualificações e níveis de escolaridade privilegiam?

Geralmente o ensino obrigatório. No caso dos mecânicos, cursos técnicos. Para trabalhadores indiferenciados, o 9º ano. No entanto, já tivemos entradas com habilitações inferiores. O candidato foi à entrevista com o cliente, tinha muita experiência e pouca escolaridade e o cliente validou a entrada.

E em relação à formação, quais os aspetos mais valorizados no recrutamento dos trabalhadores temporários?

Depende sempre para o que estamos a recrutar. Se for para condutor de empilhador, deverá ter certificado e formação de condução de empilhador. Depende sempre da função.

Que tipo de regimes de trabalho têm sido oferecidos aos trabalhadores temporários?

Geralmente contratos a tempo incerto, ou sem termo.

As questões salariais e de benefícios são atrativas e são idênticas aos dos trabalhadores permanentes?

Sim, nós tentamos que assim seja. Sensibilizamos sempre o cliente que deverá ser assim, deverão receber o mesmo do que os trabalhadores que sejam permanentes e tenham o mesmo trabalho. É claro que os da casa têm prémios de assiduidade e de antiguidade, mas, o vencimento base, deverá ser o mesmo.

Que vantagens/desvantagens se encontram quando se recorre aos trabalhadores temporários?

Como desvantagem, o trabalhador temporário, não está tão fidelizado à empresa como estará o permanente. De um dia para o outro, decide ir-se embora e vai...

Quais os principais motivos/razões que estas empresas têm, quando recorrem aos trabalhadores temporários?

Essencialmente o trabalho administrativo que as empresas não querem ter. Também o despreendimento da responsabilização de tudo o que é inerente a uma contratação de, por exemplo, 100 pessoas. E é substituir-se, quando por exemplo, existe um acidente de trabalho, é a empresa de TT que tem de tratar a situação. É tudo uma questão de falta de tempo dos RH das empresas de tratarem o recrutamento e seleção e de toda a parte administrativa que diga respeito aos trabalhadores. Muito mais facilmente nos ligam e nós temos uma base de dados de serralheiros, do que fazerem todo o processo de recrutamento. É desresponsabilização legal que têm, ao ser a empresa TT a tratar de tudo o que seja inerente a esses trabalhadores. Também o mandar embora um trabalhador se torna mais fácil, apesar dos trâmites legais serem os mesmos, mas deixam de ter esse trabalho. Tudo no fim de contas se restringe a uma falta de tempo.

Obrigado.