Relatório de Estágio Curricular

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Sofia Alexandra Marques Perdigão

Aluno 23145

Adecco – Recursos Humanos

O Impacto do Trabalho Temporário na Vida Pessoal, Familiar e Social dos Trabalhadores

Supervisor da Entidade de Estágio: Team Leader Tânia Pereira

Supervisor da Escola Superior de Gestão de Tomar: Professor Doutor Sílvio Brito

Período a que respeita o Estágio: 18/10/2021 a 28/04/2022

Tomar, 27 de outubro de 2022

Agradecimentos

Primeiramente, gostaria de agradecer à Escola Superior de Gestão de Tomar do Instituto Politécnico de Tomar, e a todos os meus docentes do mestrado por me doutrinarem as bases tão fundamentais para a realização deste relatório e estudo.

Ao Professor Doutor Sílvio Brito, meu orientador, obrigada pela orientação em todos os momentos que me senti perdida, pela disponibilidade, acessibilidade e por todo o conhecimento transmitido.

À Professora Doutora Ana Junça, coordenadora do mestrado, obrigada pelo esclarecimento constante das minhas dúvidas e questões.

Agradeço a todos os meus colegas do mestrado que tiveram um impacto positivo no meu percurso. Um especial agradecimento à Jessica, à Mariana e à Goreti, por todas as conversas, trocas de conhecimento, cumplicidade e motivação.

Gostaria também de agradecer à delegação da Adecco de Castelo Branco, entidade que me acolheu para a realização do estágio curricular, sem a colaboração da mesma não seria possível a realização deste estágio.

À Tânia Pereira, Team Leader e minha orientadora na Adecco, obrigada pela acessibilidade e apoio em todos os momentos.

À Adelaide Costa, Diretora da Delegação, obrigada pelo acolhimento, por toda a simpatia, carinho e amizade.

Um especial agradecimento aos Técnicos de Recursos Humanos, João Alves e Mónica Dias, obrigada por todos os ensinamentos, por me desafiarem diariamente, pelo apoio constante, paciência e motivação. Obrigada, também por todas as brincadeiras, por todo o profissionalismo, cumplicidade e amizade. Ambos foram fundamentais na realização deste estágio e para o meu futuro profissional.

Gostaria de agradecer novamente a todos aqueles que participaram no estudo, obrigada pela disponibilidade e tempo dispensado, pela partilha e participação. Sem os mesmos o estudo não teria sido concretizado.

Agradeço também aos meus amigos, por toda a amizade incondicional, pelo apoio inigualável, motivação e carinho constante. Um agradecimento especial ao meu grande amigo Mika, por ter estado tão presente nesta fase e pelo apoio e amizade constante.

Por último, agradeço também à minha família, em especial à minha irmã e à minha mãe pelo apoio, paciência e incentivo ao longo de todo o meu percurso acadêmico.

A todos vós, o meu sincero e incondicional, obrigada!

Resumo

O presente relatório de estágio tem como principal objetivo expor os conteúdos apreendidos durante o decorrer do estágio, as metodologias de trabalho e relatar as tarefas desempenhadas.

Para além disto, este relatório inclui um estudo caso coletivo, que tem como objetivo geral analisar a relação entre o trabalho temporário, a satisfação profissional e o equilíbrio laboral-pessoal. Desta forma, procuramos compreender os impactos do trabalho temporário e da satisfação profissional na vida pessoal, familiar e social dos trabalhadores temporários que trabalham por turnos.

Neste estudo foi utilizada uma metodologia qualitativa, com recurso a entrevista semiestruturada. A amostra do estudo é constituída por treze indivíduos, de seis empresas utilizadoras de trabalho temporário (EUTT). A partir dos dados recolhidos, podemos concluir que o trabalho temporário é considerado como uma solução e uma oportunidade de aprendizagem, experiência e rendimento, originando satisfação profissional. No entanto, existe incerteza e insegurança devido à natureza do contrato temporário, e por isso, os trabalhadores ambicionam melhores condições e propostas de trabalho. A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, familiar e social, exige uma articulação e adaptação constante e trabalhar em regime por turnos dificulta essa conciliação.

Palavras-chave: Trabalho Temporário; Contrato; Satisfação; Turnos; Conciliação; Esfera Profissional e Pessoal.

Abstract

The main objective of this internship report is to expose the contents learned during the internship, the work methodologies and report the tasks performed.

In addition, this report includes a collective case study, whose general objective is to analyze the relationship between temporary work, professional satisfaction, and work-personal balance. In this way, we seek to understand the impacts of temporary work and professional satisfaction on the personal, family, and social lives of temporary workers who work in shifts.

In this study, a qualitative methodology was used, using semi-structured interviews. The study sample consists of thirteen individuals, from thirteen different companies using temporary work. Based on the data collected, we can conclude that temporary work is considered a solution and an opportunity for learning, experience, and income, resulting in professional satisfaction. However, there is uncertainty and insecurity due to the nature of the temporary contract, and therefore, workers aspire to better conditions and work proposals. Reconciling work and personal, family, and social life requires constant coordination and adaptation, and working in shifts makes this reconciliation difficult.

Keywords: Temporary Work; Contract; Satisfaction; Shifts; Conciliation; Professional and Personal Sphere.

Índice

Lista de Tabelas ... 8
Lista de Figuras ... 9
Lista de Gráficos ... 10
Lista de Símbolos e Acrónimos ... 11
1. Introdução ... 12
2. Fundamentação Teórica ... 14
2.1. Gestão de Recursos Humanos ... 14
2.2. O Papel do Gestor de Recursos Humanos ... 16
2.3. O Trabalho Temporário ... 17
2.3.1. Vantagens e Pontos Positivos ... 20
2.3.2. Desvantagens e Pontos Negativos ... 22
2.4. O Trabalho e a Conciliação com a Vida Pessoal, Familiar e Social ... 23
3. Estágio Curricular ... 25
3.1. Apresentação da Entidade Acolhedora ... 25
3.2. Recrutamento do Trabalho Temporário da Adecco ... 26
3.3. Caracterização do Estágio Curricular ... 30
4. Estudo ... 37
4.1. Objetivo Geral do Estudo ... 37
4.2. Objetivos Específicos ... 38
4.3. Questões de Investigação ... 38
4.4. Metodologia e Materiais Utilizados ... 38
4.5. Análise de Conteúdo e Validação de Materiais ... 39
4.6. Caracterização da Amostra ... 41
4.7. Procedimentos e Tratamento de Dados Recolhidos ... 45
5. Apresentação e Discussão dos Resultados ... 56
6. Conclusão ... 58
7. Bibliografia ... 60
8. Anexos ... 63
8.1. Guião da Entrevista Semiestruturada ... 63

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Distribuição dos participantes pelas EUTT……42
Tabela 2 - Categoria profissional dos entrevistados……42
Tabela 3 - Habilitações literárias dos participantes……44
Tabela 4 – Estado civil dos entrevistados……44
Tabela 5 - Elementos que residem com os participantes……45
Tabela 6 - Análise da 1º questão - "Por que motivo se encontra a trabalhar, atualmente, como trabalhador temporário?"…….……..46
Tabela 7 - Análise da 2º questão: "Se, eventualmente, surgisse a oportunidade de mudar a sua atividade profissional, de trabalhador temporário, para outra, mudaria? E porquê?"……...47
Tabela 8 - Análise da 3º questão: "Enquanto trabalhador temporário, quais os principais fatores que contribuem para o seu bem-estar profissional?"……...48
Tabela 9 - Análise da 4º questão: "Considera que está satisfeito com a sua situação profissional atual? Se não, o que falta?"……..49
Tabela 10 - Análise da 5º questão: "Considera que existem aspetos negativos ao nível do trabalho temporário?"……..50
Tabela 11 - Análise da 6º questão: "Sente que ocorreram grandes mudanças na sua vida pessoal desde que é trabalhador temporário e que trabalha por turnos? Se sim, mudanças positivas ou negativas? Justifique."……51
Tabela 12 - Análise da 7º questão: "Considera que o trabalho temporário em regime de horário por turnos lhe permite uma melhor ou pior conciliação da esfera profissional e pessoal? Justifique."……53
Tabela 13 - Análise da 8º questão: "Considera que a realização de horários por turnos, é um fator positivo ou negativo na conciliação com a sua vida familiar?"…….…53
Tabela 14 - Análise da 9º questão: "Considera que o trabalho temporário em regime de horário por turnos lhe permite uma melhor ou pior conciliação com atividades de lazer ou sociais? Justifique."……54
Tabela 15 - Análise da 10º questão: "Em algum momento sente que as duas esferas (laboral e pessoal) entram em conflito? Justifique"….……55

Lista de Figuras

Figura 1 - Contrato de Trabalho Triangular……..……20
Figura 2 - Logótipo da Adecco…….26
Figura 3 - Fluxograma do Trabalho Temporário e Cedências Diretas…….30

Lista de Gráficos

Gráfico 1 - Gênero dos participantes……...43
Gráfico 2 - Faixa etária dos participantes……43
Gráfico 3 – Número de filhos dos participantes……..44

Lista de Símbolos e Acrónimos

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

CTT – Contrato de Trabalho Temporário

CUTT – Contrato de Utilização de Trabalhado Temporário

CV – *Curriculum Vitae*

EPIs – Equipamentos de Proteção Individual

ETT – Empresa de Trabalho Temporário

EUTT – Empresa Utilizadora do Trabalho Temporário

GRH – Gestão de Recursos Humanos

INE – Instituto Nacional de Estatística

PA – Proposta Ativa

RH – Recursos Humanos

SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

SHST – Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

TRH – Técnico de Recursos Humanos

TT – Trabalho Temporário

1. Introdução

Atualmente encontramo-nos numa era de globalização, informação, conhecimento e evolução, onde a rapidez e a eficácia são imperativas. Tal como o mundo à nossa volta tem evoluído, também a Gestão de Recursos Humanos (GRH) evoluiu ao longo dos anos, permitindo que as empresas pudessem manter a sua vantagem competitiva (Ribeiro, 2017).

Nos dias de hoje essa tão algemada vantagem competitiva, passa muitas vezes pela terceirização de serviços e pela redução de custos organizacionais, de forma a que a organização possa direcionar os seus recursos para o seu *core business* (Lopes, 2017).

Assim, surge como solução o Trabalho Temporário (TT) que permite às empresas a contratação temporária de trabalhadores, possibilitando a rápida mobilização ou desmobilização de mão-de-obra sempre que ocorra uma necessidade, minimizando os custos associados a estes processos (Teixeira, 2017; Ferreira & Santos, 2013; Oliveira, 2007; Soeiro, 2013).

O presente relatório de estágio tem como finalidade a obtenção do Grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, pela Escola Superior de Gestão de Tomar, do Instituto Politécnico de Tomar.

Este relatório tem como principal objetivo expor os conteúdos apreendidos no estágio curricular realizado, metodologias de trabalho e quais as tarefas realizadas durante o decorrer do mesmo.

Desta forma, na parte inicial deste relatório é elaborada uma breve fundamentação teórica, ou seja, uma revisão da literatura, abordando temáticas relevantes como: a GRH, o Papel do Gestor de Recursos Humanos (RH), o TT, as Vantagens e Desvantagens do TT, e o Trabalho e a Conciliação com a Vida Pessoal, Familiar e Social.

De seguida, consta a informação relativa ao estágio curricular realizado, o qual teve a duração de 900 horas e foi realizado na Adecco Recursos Humanos, na delegação de Castelo Branco, na vertente do Trabalho Temporário. Como entidade de acolhimento, apresento como é realizado o recrutamento do trabalho temporário pela mesma, onde são relatadas as atividades desenvolvidas durante o estágio curricular.

O trabalho desenvolvido no estágio curricular focou-se principalmente na prestação de auxílio aos Técnicos de Recursos Humanos (TRH), em todas as tarefas inerentes aos processos realizados diariamente. Isto permitiu ao estagiário colocar em

prática conhecimentos previamente adquiridos e a aquisição de novo conhecimento e metodologias, obtendo a devida experiência profissional.

Após isto, apresentamos um estudo caso coletivo, que tem como principal objetivo compreender os impactos da satisfação e do TT na vida pessoal, familiar e social dos trabalhadores temporários que trabalham em regime de trabalho por turnos.

Este estudo surge da necessidade em colmatar uma lacuna existente na literatura que aborda a temática do trabalho temporário e que se foca principalmente na vida familiar dos trabalhadores temporários que trabalham por turnos. Este estudo é uma extensão e continuação de alguns estudos anteriormente publicados.

O tema do impacto do trabalho na interferência com a vida pessoal e familiar é bastante estudado, e apesar de reconhecido, são limitadas as pesquisas especificamente relacionadas com o trabalho temporário.

Posto isto, espera-se que este estudo possa contribuir para uma compreensão mais aprofundada do impacto desta modalidade de trabalho na vida pessoal do trabalhador temporário.

Neste estudo foi utilizada uma metodologia qualitativa, com recurso a entrevista semiestruturada, sendo a amostra do estudo constituída por treze indivíduos.

Relativamente ao estudo são explicitadas as motivações que levaram à concretização do mesmo, seguido da apresentação do objetivo geral, objetivos específicos, questões de investigação, metodologia e materiais utilizados. Após isto, é apresentada uma análise de conteúdo e validação dos materiais utilizados, seguida da caracterização da amostra, procedimentos e tratamento dos dados recolhidos.

Por último, são apresentados e discutidos os resultados desta investigação, por meio de uma reflexão crítica, onde são destacadas as principais conclusões, limitações e apresentadas algumas direções para investigações futuras.

2. Fundamentação Teórica

2.1. Gestão de Recursos Humanos

Ao longo dos anos a GRH tem evoluído gradualmente e a sua importância dentro da gestão das empresas tem aumentado. Esta evolução segmenta-se em três grandes períodos, o período da Administração de Pessoal, da Gestão de Pessoal, e da Direção de Recursos Humanos (Serra, 2018; Ribeiro, 2017).

O período da Administração de Pessoal, é caracterizado pela disciplina no trabalho, pelo apreço pela legislação, e pela remuneração como ferramenta de motivação e satisfação dos colaboradores (Serra, 2018).

De seguida, o período da Gestão de Pessoal, este é determinado por preocupações humanistas e por novas formas de motivação, de forma a aumentar a produtividade por meio também de uma redução de custos (Serrano, 2010; Serra, 2018).

E por último o período que perdura até hoje, da Direção de Recursos Humanos, definido por ter um papel estratégico dentro da organização, munindo consecutivamente as empresas de ferramentas de forma a manterem a vantagem competitiva e auxiliando as mesmas a atingirem os seus objetivos (Serra, 2018; Ribeiro, 2017).

O Departamento de RH é um departamento estratégico que executa um planeamento estratégico a curto, médio e a longo prazo, tendo um papel fundamental na orientação das organizações, de forma que estas triunfem num contexto ultracompetitivo (Carvalho, 2017; Fidelis, 2006).

A vantagem competitiva das empresas atualmente está na forma como aproveitam e utilizam o conhecimento dos colaboradores dentro da organização, sendo o Capital Humano o grande fator de diferenciação. É necessário que o conhecimento individual seja utilizado de forma eficiente e direcionado para o rápido solucionamento de questões e de melhorias no trabalho e seu meio envolvente (Sovienski & Stigar, 2008; Ribeiro, 2017).

As organizações procuram promover e incentivar o envolvimento do colaborador, de forma a reduzir conflitos e a aumentar a produtividade. O ser humano ao ser reconhecido pela organização como tal, irá manter-se como um colaborador competente e motivado (Sovienski & Stigar, 2008; Ribeiro, 2017; Cançado, Moraes & Silva, 2020).

Para além disto, esta vantagem é também alcançada através da realização de um número menor de atividades, de forma a que os recursos sejam direcionados apenas para as atividades fundamentais com o objetivo de reduzir processos e estruturas

administrativas. É muito comum ocorrer a transferência de atividades não fundamentais para outras empresas (Oliveira, 2007; Lopes, 2017).

Nos dias de hoje, a GRH é essencial para o bom funcionamento de qualquer empresa, independentemente do tamanho e da quantidade de colaboradores existente nesta, é considerada por Sovienski & Stigar (2008) como o principal elemento de transformação dentro da organização, sendo fundamental no desempenho organizacional (De Brito & De Oliveira, 2016).

A GRH tal como o nome indica, incide na gestão de pessoas e visa a valorização dos profissionais e do ser humano. É uma área onde o foco está nas políticas e nas práticas empresarias de forma a gerir as pessoas no seu local de trabalho. Atualmente a tarefa mais importante e o maior desafio interno das empresas é administrar as relações da organização com as pessoas que a compõem (Sovienski & Stigar, 2008; Ribeiro, 2017; Fidelis, 2006).

De acordo com Ribeiro (2017) o Departamento de GRH exerce várias funções e tem diversas responsabilidades, entre as quais:

1. Desenvolver e manter a qualidade de vida no trabalho;
2. Formar e motivar os colaboradores;
3. Administrar mudanças;
4. Incentivar políticas éticas e o comportamento socialmente responsável;
5. Planear as necessidades do colaborador, a longo, médio e curto prazo;
6. Manter todos os cargos e funções adequadamente preenchidos, atendendo à qualificação profissional;
7. Realizar o processamento salarial;
8. Assegurar o bom relacionamento entre a empresa e o colaborador.

A estrutura dos RH varia de acordo com cada organização, tendo em conta a sua cultura organizacional, os seus objetivos, o seu histórico e as suas necessidades internas e externas (Fidelis, 2006).

De acordo com Ribeiro (2017) a GRH é uma responsabilidade de crescente complexidade, lidar com pessoas nas organizações nunca será algo fácil e simples, terá sempre a sua complexidade e dificuldade.

O grande objetivo do Departamento de RH é criar oportunidades para as pessoas crescerem dentro da empresa, humanizando as mesmas (Ribeiro, 2017).

2.2. O Papel do Gestor de Recursos Humanos

O conceito de gestor de RH evoluiu e teve várias alterações ao longo dos anos, o antigo administrador de pessoal é agora o atual gestor de RH, atualmente este considera "pessoas como pessoas" e não como meros recursos da organização, o que origina no colaborador uma sensação de valorização, destaque e reconhecimento (Costa, 2017; Ribeiro, 2017).

De acordo com Ribeiro (2017) e Fidelis (2006) o gestor de RH atua em diversas áreas, tais como: Recrutamento e seleção; Contratação e demissão; Formação, retenção e promoção; Avaliação de desempenho; Cargos e funções; Processamento salarial e remuneração; Benefícios; Orçamentos; Relações sindicais; Planeamento e progressão de carreira; e, Higiene e segurança no trabalho.

O profissional de RH numa primeira face de recrutamento, avalia os candidatos, desde a formação acadêmica e experiência profissional até aos detalhes e características que evidenciem traços do carácter pessoal, com fim a compreender o ajuste na cultura da organização (Ribeiro, 2017).

O gestor de RH transmite ao colaborador os valores da empresa, adota medidas que levem ao desenvolvimento de novas *skills*, e cria um ambiente de trabalho aberto a novas ideias de forma a integrar o mesmo na organização e nas funções, contribuindo para melhorar a produtividade do mesmo. O gestor direciona também os colaboradores de forma a que estes atinjam os objetivos propostos, refletindo posteriormente positivamente nos resultados da empresa (Ribeiro, 2017; Costa, 2017).

Para além disto, o gestor de RH gere também as expectativas dos colaboradores, como: Justiça; Valorização e reconhecimento; Transparência; Desejo de evoluir; Boa liderança; Bom ambiente de trabalho; e, Trabalho dignificado (Ribeiro, 2017).

A experiência do trabalho para o colaborador torna-se uma experiência real e satisfatória quando este se sente reconhecido e visto pelos demais. Essa valorização permite o desenvolvimento, evolução e transformação do colaborador (Ferreira & Santos 2013).

Com o passar dos anos, o gestor de RH foi tendo um novo papel, sendo que cada vez mais, este se torna mais abrangente e relevante nas organizações (Costa, 2017). De acordo com Ribeiro (2017) este é também o responsável por:

1. Criar e desenvolver sistemas que permitam que as oportunidades de emprego e desenvolvimento de carreiras estejam disponíveis a todos;
2. Criar, propor e gerir ferramentas que possibilitem uma remuneração competitiva a todos os colaboradores;
3. Procurar a diversidade com o objetivo principal de aumentar o capital intelectual, garantindo a inovação e atualização da empresa;
4. Dignificar o trabalho e o ser humano.

2.3. O Trabalho Temporário

O TT é caracterizado como um fenómeno da sociedade industrial e do crescimento económico, que surge da necessidade crescente de alternativas mais variáveis face às ofertas de rápida mobilização de recursos humanos nas organizações (Pereira, 2013; Oliveira, 2007).

A forma como é organizado o trabalho sofreu várias alterações, sendo que atualmente a organização do trabalho é mais flexível e adaptável, e as empresas estão menos hierarquizadas. Dentro das organizações o trabalho em equipa, a polivalência e a autonomia individual são cada vez mais características valorizadas (Vaz, 2000; Lopes, 2017).

Atualmente o conceito de estabilidade no trabalho e de manter o mesmo até à reforma, foi substituído pelo conceito de flexibilidade no trabalho e pelo caráter temporário (Oliveira, 2007), sendo o TT agora visto como uma forma de emprego (Ferreira & Santos, 2013).

O TT é caracterizado por Soeiro (2013) como uma forma moderna de gestão dos recursos humanos, sendo a mais ajustada à economia flexível atual de descentralização das empresas.

Nos dias de hoje, o TT é considerado a melhor alternativa empresarial para contratação de colaboradores de forma atípica, onde a flexibilidade e o rápido recrutamento de trabalhadores é necessário e que apenas esta modalidade oferece (Barros, 2019).

A vantagem competitiva, algo tão algemado pelas organizações, pode também ser afetada pelo TT, sendo este um instrumento económico facilitador da gestão empresarial (Oliveira, 2007).

Na União Europeia desde a década de 1980, o TT tem sido a modalidade de emprego com mais crescimento e com maior número de trabalhadores, o que significa que esta é uma das formas mais utilizadas de contratação (Soeiro, 2013).

Em Portugal têm ocorrido um aumento das empresas que recorrem ao TT, fazendo uso deste recurso com mais frequência, de forma a dar resposta às necessidades das empresas (Ferreira & Santos, 2013).

A nível nacional, o TT representa uma alternativa às empresas que procuram reduzir o recurso aos recibos verdes, juntando a flexibilidade funcional a um contrato. Atualmente é uma das modalidades de emprego com mais crescimento no nosso país, sendo que em 2013 já contava com cerca de 400 mil trabalhadores (Soeiro, 2013; Vaz, 2000).

De acordo com a Eurofound (2013) existe uma crescente de contratos temporários entre trabalhadores jovens, muitos dos jovens em Portugal estão empregados em empregos temporários, o que resulta num aumento da precariedade no trabalho. O TT é considerado por Barros (2019) como uma modalidade contratual que precariza as relações de trabalho.

Esta forma alternativa de trabalho veio proporcionar às empresas uma solução quando existe uma necessidade temporária, excecional ou pontual de mão-de-obra, como um imprevisto ou uma necessidade de curta duração. Poder ser utilizada na substituição temporária de profissionais, seja por motivo de acidente, férias, licença de maternidade, doenças ou outros afastamentos. Permite às empresas dar resposta as flutuações de procura (Vaz, 2000; Oliveira, 2007).

Assim sendo, no tempo atual tornou-se comum o recurso ao TT e a contratação de trabalhadores temporário para exercerem maioritariamente atividades secundárias ou complementares (Oliveira, 2007).

Com o surgimento desta modalidade de trabalho, surgiram naturalmente empresas especializadas nesta atividade, as Empresas de Trabalho Temporário (ETT) com o objetivo de agenciar trabalhadores temporários, de forma a dar resposta às empresas que procuravam por esta forma de trabalho (Oliveira, 2007).

O exercício de atividade das ETT foi regulamentado em 1989 e revisto em 1999, o regulamento visa o desenvolvimento de atividade por parte das ETT na área da consultoria e gestão de RH, autorizando também a mesma a ceder trabalhadores com contratos por tempo indeterminado às Empresas Utilizadoras de Trabalhadores Temporários (EUTT) (Vaz, 2000).

O trabalhador temporário não exerce a sua atividade diretamente no seu empregador, este é contratado pela ETT para ser cedido ao utilizador trabalhando numa empresa cliente, apesar disto, mantém o vínculo jurídico-laboral com a empresa de TT, a qual admite e remunera o trabalhador (Pereira, 2013; Costa, 2016; Vaz, 2000; Campos, 2020).

Assim sendo, a ETT é a empresa que recruta e seleciona o trabalhador, e posteriormente que cede esse mesmo trabalhador às EUTT. Por sua vez, as EUTT recebem o trabalhador proveniente da ETT para a realização da missão temporária (Costa, 2016; Lopes, 2017).

A ETT é a responsável por pagar as retribuições devidas ao trabalhador pela prestação da atividade deste à empresa utilizadora, e é também responsável por exercer o poder disciplinar se necessário (Pereira, 2013; Costa, 2016; Ferreira & Santos, 2013; Barros, 2019).

Por sua vez, a EUTT utiliza o trabalhador, determinando as suas atividade e funções. É também responsável pela supervisão do mesmo, por estabelecer as condições de trabalho, e por assegurar a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), com vista à proteção do trabalhador (Ferreira & Santos, 2013; Barros, 2019).

O trabalhador apesar de ter uma relação contratual com a ETT, possui uma relação de subordinação e pessoalidade diretamente com a EUTT (Barros, 2019). A duração do contrato depende unicamente das necessidades do utilizador, existindo uma limitação temporal definida (Costa, 2016; Lopes, 2017).

De acordo com a lei nº 19/2007 de maio, existe a obrigatoriedade por parte da ETT, de investir 1% do seu volume anual de negócios na formação profissional do trabalhador temporário.

De acordo com Costa (2016), Vaz (2000) & Campos (2020) a ETT celebra dois negócios jurídicos:

1. Contrato de Utilização de Trabalho Temporário (CUTT) – Contrato de trabalho celebrado entre a ETT e a empresa que irá receber o trabalhador. Neste contrato são declarados:
    a. Os motivos do recurso ao trabalho temporário;
    b. A retribuição monetária prestada pela EUTT À ETT – A celebração deste contrato obriga a ETT, mediante retribuição, a ceder aquele trabalhador ou outros;

c. A retribuição monetária mínima devida pela EUTT a trabalhadores internos que ocupem o mesmo posto de trabalho.

2. Contrato de Trabalho Temporário (CTT) – Contrato de trabalho celebrado entre a ETT e o trabalhador temporário que irá ser cedido. Com a celebração desde contrato o trabalhador fica obrigado a prestar a sua atividade profissional às EUTT e a respeitar a autoridade e direção das mesmas. Porém, mantem o vínculo jurídico-laboral com a ETT.

Assim sendo, o trabalhador possui uma relação dual com a ETT e a EUTT, sendo o TT uma forma única e triangular de emprego, sugerindo uma relação triangular ou tripartida entre a ETT, o trabalhador temporário e a EUTT, tal como retratado na figura 1 (Vaz, 2000; Eurofound, 2009; Barros, 2019; Lopes, 2017).

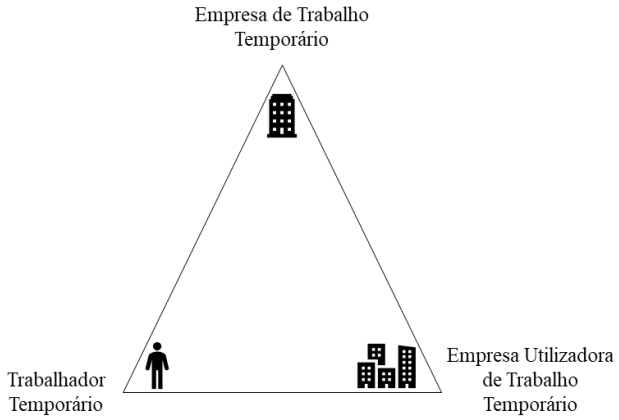

Figura 1 – O trabalho temporário como forma triangular de emprego (Fonte: elaboração própria).

2.3.1. Vantagens e Pontos Positivos

O TT assim como qualquer outro regime de trabalho, apresenta várias vantagens e pontos positivos, nesta modalidade de trabalho existem vantagens associadas para a EUTT, para o trabalhador e para a sociedade.

As empresas encontram-se numa constante procura por redução de custos económicos de forma a continuarem com a sua atividade no mercado, a solução atualmente passa pela facilidade de contratações que o TT e a terceirização de serviços

oferece (Oliveira, 2007; de Aragão, 1995; Soeiro, 2013; Imhoff & Mortari, 2005; Teixeira, 2017).

Assim, as empresas ao investirem no TT irão minimizar os custos com o trabalho, por meio de uma maior flexibilidade na mobilização e desmobilização de trabalhadores (Ferreira & Santos, 2013; Oliveira, 2007; Soeiro, 2013).

As empresas perceberam que ao substituírem do seu quadro funcional os funcionários fixos por trabalhadores temporários, isto iria impactar numa redução significativa de custos operacionais em manutenção dos funcionários efetivos, tornando-se esta uma solução para as mesmas (Oliveira, 2007).

Ao recorrerem às ETT as EUTT não tem os custos associados ao recrutamento e seleção, contratação, remuneração e rescisão, tendo apenas de escolher o trabalhador da seleção efetuada pela ETT, o que torna o processo de adaptação mais rápido e possibilita um maior ajuste ao mercado (Oliveira, 2007; Soeiro, 2013).

Para além disto, a terceirização de serviços permite às empresas direcionarem os seus recursos para outras funções que lhes permitam aumentar a vantagem competitiva, focando-se no seu *core business* (Lopes, 2017).

As empresas ao investirem no TT asseguram o ritmo de trabalho e a continuidade da produção na empresa, e para além disto, reduzem o absentismo, remunerando apenas o trabalho realizado (Soeiro, 2013).

Relativamente ao trabalhador, o TT é considerado um facilitador no encontro de um trabalho adequado às qualificações e capacidades dos trabalhadores, e é uma solução para aqueles que procuram um rendimento extra ou que querem de facto algo temporário, enquanto procuram por um trabalho efetivo (APESPERH, 2022; Oliveira, 2007).

O trabalhador ao estar a exercer funções numa EUTT, isto poderá futuramente e se ocorrer essa oportunidade, possibilitar ou facilitar a entrada na própria empresa como trabalhador interno, pois já conhece a cultura da empresa, o ambiente, os colegas e as funções (Lopes, 2017).

O TT é uma oportunidade para aqueles que detém um grau menor de qualificações profissionais dada a baixa oferta de oportunidades para estes trabalhadores, nestes casos, ao enriquecerem o seu currículo, isto poderá originar oportunidades permanentes de trabalho e um maior destaque no mercado de trabalho, porque ao passarem por várias funções em várias empresas, um maior número de empregadores ficará a conhecer as aptidões e qualificações do trabalhador (Oliveira, 2007; APESPERH, 2022).

É também uma opção para aqueles que detém muita formação, e que procuram enriquecer as suas experiências profissionais, adquirindo novas qualificações e conhecendo outros ambientes e contextos de trabalho (Oliveira, 2007; APESPERH, 2022).

De acordo com Alves (2017) e o estudo conduzido por esta, as vantagens principais em trabalhar em TT são a flexibilidade e a liberdade de horário que é associada a este regime.

Outra das vantagens está associada à remuneração, existe legalmente a garantia de uma retribuição justa, a mínima tem de ser a mesma praticada em relação aos trabalhadores internos no mesmo posto, e geralmente a hora extra de um trabalhador temporário é maior (APESPERH, 2022; Oliveira, 2007).

A nível de vantagens para a sociedade, o TT contribui para a redução do desemprego e como oportunidade de ingresso no mercado de trabalho (CIETT, 2011).

2.3.2. Desvantagens e Pontos Negativos

O TT apresenta também algumas desvantagens e pontos negativos, sendo uma das principais, a fragilidade sentida pelo trabalhador temporário que vive numa inconstante, sem estabilidade pois não sabe muitas das vezes quanto irá terminar ou quando irá novamente iniciar as suas funções (Lopes, 2017).

O TT devido às suas características inerentes, como o carácter imprevisível e temporário, pode afetar e ter um efeito negativo no *engagement*, dedicação e motivação por parte do trabalhador (Oliveira, 2007; Lopes 2017).

Alves (2017) na sua investigação conclui que as principais desvantagens associadas ao trabalho temporário recaem sobre a insegurança vivenciada pelos trabalhadores e o impacto disso na sua vida profissional e familiar.

Relativamente à remuneração, um trabalhador que se dedique unicamente ao TT, poderá receber menos em comparação com um trabalhador interno, devido ao caráter temporário e imprevisível do mesmo, pois o trabalhador pode ficar algum tempo sem trabalho (Oliveira, 2007).

Para além disto, os trabalhadores não têm uma remuneração certa por mês, depende da duração do contrato, podendo este ser apenas de algumas horas ou alguns dias (Imhoff & Mortari, 2005).

No TT pode ocorrer a situação de o trabalhador continuar a persistir em padrões anteriores que não se enquadram no trabalho solicitado, o que remete para uma desvantagem organizacional. Apesar da contratação de um trabalhador satisfazer a necessidade da empresa, por vezes o mesmo pode não deter as capacidades necessários para o serviço, o que não agrada a EUTT, pois o serviço prestado não tem qualidade (Oliveira, 2007).

A contratação de trabalhadores temporários é vista como uma prática ligada a formas precárias de emprego (Barros, 2019), e de acordo com dados da Eurofound (2013) os contratos temporários possibilitam a prática de salários mais baixos, e em caso de demissão o processo acontece mais rapidamente, evitando burocracias.

2.4. O Trabalho e a Conciliação com a Vida Pessoal, Familiar e Social

Atualmente existem inúmeros estudos que incidem na ligação estabelecida entre o trabalho e a vida pessoal e familiar como uma relação causal, segundo Edwards & Rotara (2000) e Paschoal & Tamayo (2005) é possível categorizar essa ligação em seis categorias gerais:

1. *Spillover* – Evidencia que existem efeitos entre as duas áreas que acaba por lhes atribuir semelhanças, como a satisfação e importância.
2. *Compensation* – Refere-se à busca e esforço de tentar compensar a insatisfação de uma das áreas, procurando satisfação na outra.
3. *Segmentation* – Consiste na separação e divisão entre os domínios de trabalho e família, onde o indivíduo ocupa diferentes funções, num tempo e espaço distinto. Sentimentos e comportamentos são suprimidos quando relacionados com um dos domínios, mas estando no outro, não havendo influências de um domínio para com o outro.
4. *Resource drain* - Refere-se à transferência de recursos limitados entre domínios como tempo, atenção e energia, que ao serem gastos num dos domínicos ficam indisponíveis para o outro.
5. *Congruence* – Diz respeito à semelhança entre os dois domínios causada por uma outra variável que afeta ambos os domínios, como a personalidade, comportamentos, fatores sociais e culturais.

6. *Work-family conflict* – Evidencia a incompatibilidade entre os dois domínios, ao satisfazer ou cumprir com as exigências e expectativas de um dos domínios, o mesmo tornasse mais difícil de alcançar no outro.

De acordo com Greenhaus & Beutell (1985) e Edwards & Rotara (2000), podem ocorre três formas de conflito entre os domínios de trabalho e família:

a. A dedicação e o tempo investido no trabalho dificultam o cumprimento das necessidades da família, e vice-versa;
b. A tensão exercida pelo cumprimento da função no trabalho dificulta o cumprimento das exigências da família, e vice-versa;
c. O comportamento específico e necessário de adotar num dos domínios, dificulta o cumprimento dos requisitos no outro.

3. Estágio Curricular

3.1. Apresentação da Entidade Acolhedora

O estágio curricular foi realizado na Adecco Recursos Humanos, na delegação de Castelo Branco, na vertente do TT.

A Adecco é uma empresa internacional, líder mundial em consultadoria, e é especialista em desenvolver soluções para os seus clientes. A Adecco está atualmente em atuação em 60 países em todo o mundo, e realiza prestações de serviço para mais de 100.000 empresas (Adecco Portugal, 2022).

A Adecco tem como objetivo assegurar o trabalho do futuro para todos, disponibilizando anualmente cerca de 700.000 oportunidades de carreira (Adecco Portugal, 2022).

A Adecco para além do TT, presta também outros serviços, em diversas áreas de negócio, como (Adecco Portugal, 2022):

1. *Permanent Placement* – Abarca especialista com experiência da indústria e *know-how* com capacidades para encontrar o talento no mercado, de forma a auxiliar os seus clientes a crescer;
2. Recrutamento e Seleção Especializado – É uma área estratégica que consiste em procurar grandes talentos para grandes empresas. Atua em três áreas:
    a. *Engeneering* e *IT Solutions*;
    b. *Finance*, *Banking* e *Human Resources;*
    c. *Sales* e *Marketing*.
3. *Training* – Esta área incide em potenciar as competências, atitudes e conhecimentos dos trabalhadores, de forma a otimizar a produtividade das empresas;
4. *Contact Center* – Procura dar resposta às necessidades dos seus parceiros, por meio da entrega de soluções de *contact center* integradas e inovadoras;
5. *Outsourcing* – É responsável por toda a atividade externalizada, disponibiliza recursos, meios técnicos e humanos. Exerce em 3 áreas:
    a. Industrial e Logística;
    b. *Sales e Marketing*;
    c. *Office* e Serviços gerais.

Em Portugal atua há 32 anos e existem atualmente espalhadas pelo país 19 delegações, de forma a chegar mais rápido aos candidatos e às possíveis empresas clientes, possibilitando uma resposta mais eficiente às necessidades das EUTT (Adecco Portugal, 2022).

A nível nacional, conta com uma estrutura interna com mais de 210 colaboradores, e cerca de 24.000 trabalhadores espalhados por 1.500 empresas clientes (Adecco Portugal, 2022).

A vasta experiência da Adecco, tanto a nível nacional como internacional, tem possibilitando o desenvolvimento de soluções inovadoras para os seus trabalhadores, clientes e candidatos (Adecco Portugal, 2022).

Na delegação de Castelo Branco existem os seguintes ramos de atividade:

a. Seleção, Orientação e Formação Profissional;
b. Cedência Temporária de Trabalhadores.

Figura 2 – Logótipo da Adecco

3.2. Recrutamento do Trabalho Temporário da Adecco

Existem em vigor diversos procedimentos no que diz respeito ao recrutamento de TT e Cedências diretas, estes procedimentos tem o objetivo de identificar e compreender as necessidades do cliente, para que seja possível satisfazer as mesmas, garantindo o cumprimento legal da atividade.

Sempre que surge uma necessidade por parte do cliente, inicia-se o processo de recrutamento na ETT. Este processo é definido por quatro etapas:

1ª Etapa – Receção do Pedido:

Inicialmente aquando da receção do pedido é realizada uma análise do posto de trabalho. Esta metodologia visa a recolha e análise de informações sobre o posto e

ambiente de trabalho, competências e conhecimentos necessários, e condições contratuais.

Após isto, é acordado com o cliente o agendamento de um novo contacto, de forma a reportar o ponto de situação do processo. Em caso de urgência, e caso o cliente não pretenda isso, são enviados diretamente os candidatos selecionados.

O pedido é registado numa aplicação, onde é realizada a pesquisa e análise de candidatos. Existem três tipos de pedido:

a. PERM./ Cedência Direta – Pedido de recrutamento e seleção para contratação direta pelo cliente, sendo a distinção definida pelo patamar de salário anual do processo correspondente;
b. Proposta Ativa (PA) – Existem dois conceitos: O envio proativo de PA para clientes; E a criação de PA, com o intuito de criar uma base de dados de candidatos que possam corresponder às necessidades futuras, como por exemplo um perfil solicitado com frequência ou escasso.
c. Gestão de Contrato – O cliente identifica o candidato pretendido e cabe à ETT apenas a gestão contratual do processo.

O registo do pedido obriga o registo de algumas informações, como: tipo de pedido; título; nome do cliente; número de vagas; área funcional; categoria profissional; contacto do cliente; regime (full time/ part time); data da receção do pedido; e, a data de admissão prevista.

Se possível, são também preenchidas as informações relativamente às condições contratuais, como: remuneração (salário e subsídio de alimentação); horário; e, tipo de contrato (termo certo ou incerto).

Finalizado o registo do pedido, a aplicação cria um número para o pedido e automaticamente é criado e publicado um anúncio no Site Adecco e em outros sites associados.

2º Etapa – Seguimento e Fecho do Pedido:

É realizada uma associação de candidatos ao processo, sendo iniciado o processo de recrutamento e seleção de candidatos, onde os candidatos são associados ao pedido. Esta associação pode ser realizada pelo candidato, ao candidatar-se à oferta a partir do anúncio no Site Adecco, ou pelo TRH caso encontre algum candidato compatível.

De seguida, na gestão das candidaturas no pedido estas são categorizadas em vários estados, tais como: pendente de avaliação; não selecionado; recusa do candidato; não atende; ou, pré-selecionado.

Ao estar pré-selecionado, o candidato irá passar por várias fases de recrutamento, inicialmente por uma entrevista telefónica ou entrevista presencial, ou ambas, seguido de testes/ provas se necessário, e depois é enviado o seu *Curriculum Vitae* (CV) ao cliente. Caso seja do interesse do cliente, será realizada uma entrevista no mesmo, e caso seja selecionado passa a gestão de contrato. É necessário o registo mínimo de uma etapa por parte da ETT e outra por parte do cliente.

Após estas fases, os resultados podem ser os seguintes: pendente; selecionado; não selecionado; faltou; recusa do candidato; aguarda contratação; contratado pelo cliente (pedidos PERM e Cedências Diretas); gestão de contrato.

O candidato ao estar selecionado, é-lhe apresentada a proposta presencialmente ou telefonicamente. Na mesma é identificada a função a desempenhar, a remuneração, a duração prevista da missão, a ficha de condições contratuais e, o nome, localização e ramo de atividade da empresa cliente.

Nesta fase, caso o candidato aceite e no passado já tenha realizado serviços como trabalhador temporário, conhecendo previamente as regras pode ser encaminhado diretamente para o local de trabalho.

Durante todo o processo, existe comunicação entre o TRH e o cliente. Para efeitos de entrevista ou início de missão, a apresentação do candidato ao cliente pode ser feita telefonicamente, sendo posteriormente necessário enviar ao cliente toda a informação do candidato, como: o nome e respetiva função; dia e hora da entrevista ou início de missão; a experiência profissional; o CV ou relatório de avaliação; e, comprovativo de qualificações profissionais técnicas (se aplicável).

Finalizada esta fase e após chegado a acordo com o cliente, é registado na aplicação o fecho do pedido e do processo.

Ao longo do processo o estado do mesmo é atualizado, podendo passar pelas fases:

a) Pendente Adecco (estado automático ao registar o pedido);
b) Pendente cliente (cliente solicita novo envio de candidatos);
c) Totalmente satisfeito (pedido encerrado com todas as vagas preenchidas);
d) Parcialmente satisfeito Adecco ou cliente (pedido encerrado ainda com vagas por preencher);
e) Não satisfeito Adecco ou cliente (pedido cancelado).

3ª Etapa – Início da Missão/ Contrato:

O acordo entre a Adecco e o cliente é formalizado pela criação de dois contratos: CTT e CUTT. O TRH é o responsável pela assinatura do contrato junto do trabalhador e do cliente.

O CTT geralmente é assinado presencialmente, o trabalhador fica em sua posse com umas das vias/ versões e a outra é assinada pelo mesmo para ficar com a Adecco, sendo que a assinatura é realizada dentro dos prazos estipulados por lei.

O CUTT geralmente é enviado por correio para o cliente, dois exemplares, sendo que uma via/ versão é para o cliente e outra para assinar e devolver à Adecco.

Existe um controlo informático para a validação dos contratos devolvidos, após isto, o CTT e o CUTT são arquivados no Processo de Contratação do Trabalhador. Cada contrato é identificado por um número, sendo que este é o mesmo no CTT e no CUTT.

No início do contrato com a Adecco, o TRH informa e forma o trabalhador sobre o funcionamento da Adecco, sobre a Política e Sistema da Qualidade Adecco e SHST. Esta formação é registada informaticamente e num documento físico, o qual é arquivado também no Processo de Contratação do Trabalhador.

Este procedimento permite realizar a consulta e controlo das horas de formação realizadas pelo colaborador, e garante a entrega do Relatório Único[1] com o número de horas correta elaboradas pelo mesmo. Para além disto, também no início da contratação é necessário realizar o exame médico de admissão por parte do trabalhador.

É obrigatório em termos legais, a comunicação do início e a cessação da missão junto da Segurança Social e Fundos de Compensação. É também necessário comunicar junto da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), sempre que se trate de um trabalhador estrangeiro, a que seja aplicável.

4ª Etapa – Seguimento da missão:

No decorrer da missão, existem controlos efetuados pelo TRH, um deles é realizado junto do cliente, de forma a verificar a presença dos trabalhadores e a apurar a satisfação do cliente face à *performance* do trabalhador, sendo que o TRH efetua visitas de fidelização aos clientes, sempre que necessário.

Outro dos controlos é junto do trabalhador, de preferência após o primeiro dia, de forma a perceber como correu. Geralmente este acompanhamento é feito telefonicamente.

[1] Relatório anual referente à atividade social da empresa durante o ano anterior, todos os empregadores que têm trabalhadores por conta de outrem ao seu serviço, têm a obrigação de entregar.

São também controlados os requisitos iniciais do cliente, que estão sujeitos a prazos de validade, como a carta de condução, CAM (Certificado de Aptidão de Motorista), ou outro, sendo estes prazos registados informaticamente de forma a facilitar a sua monitorização.

Sempre que a não presença ou falta de pontualidade de um trabalhador suscita insatisfação no cliente, esta situação é comunicada ao trabalhador e após isto, é verificada novamente a satisfação do cliente.

A cessação do contrato ocorre por vários motivos, pela ETT (mediante indicações da EUTT) ou pelo próprio trabalhador. Esta situação é formalizada por escrito e enviada por correio ou entregue em mão a carta de demissão, respeitando os pré-avisos legalmente estabelecidos. Nos contratos a termo certo, caso tenha sido comunicado aquando da celebração a não renovação do contrato, não é necessário cumprir com o pré-aviso.

Caso seja o trabalhador a solicitar a rescisão, este deve dirigir-se à Adecco e entregar o seu pedido de demissão, respeitando também os pré-avisos legalmente estabelecidos.

Ambos os registos, cartas de rescisão e cartas de demissão, são arquivadas no Processo de Contratação do Trabalhador.

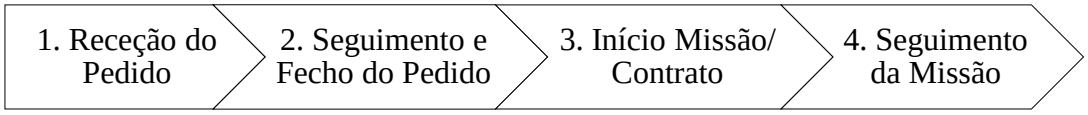

Figura 3 – Fluxograma do Trabalho Temporário e Cedências Diretas

3.3. Caracterização do Estágio Curricular

O Estágio Curricular teve a duração de 900 horas, no qual grande parte das horas foram concretizadas na Adecco, na delegação de Castelo Branco.

O trabalho desenvolvido no estágio curricular centrou-se na prestação de auxílio aos TRH, em todas as tarefas inerentes aos processos realizados diariamente.

Neste estágio foram desenvolvidas diversas atividades inerentes à categoria profissional de estagiário de RH, assim sendo, recaia sobre o mesmo responsabilidades que com o passar do tempo e com o ganho de uma maior autonomia foram aumentando gradualmente. Este aumento de responsabilidades depende da capacidade de aprendizagem, superação e desenvolvimento do próprio estagiário.

Assim sendo, o estagiário participa ativamente e em colaboração com os TRH, nas seguintes atividades:

1. **Gestão de redes sociais:**

Esta atividade tem como objetivo impulsionar a delegação de Castelo Branco e o destaque da mesma na sua área de atuação, desenvolvendo estratégias apelativas e criativas.

Atualmente a delegação de Castelo Branco, utiliza o *LinkedIn* e o *Facebook* para partilhar as ofertas de trabalho existentes. O *Facebook* é a rede social com mais *engagement* e o *LinkedIn* é a rede social profissional mais utilizada do mundo.

Na gestão da rede social *Facebook* é necessário criar publicações apelativas e cativantes, manter os anúncios e informações atualizadas, fazendo a renovação, remoção ou inserção dos mesmos.

É também fundamental a partilha diária de anúncios em diversos grupos, de forma a alcançar mais público.

2. **Ativação de outras fontes de recrutamento:**

Para além das redes socias, a Adecco dispões de várias fontes de recrutamento, desde sites de procura de emprego, parcerias com o estado e parcerias com entidades, tanto académicas como outras.

Sempre que solicitado pelos TRH, é necessário inserir, remover ou renovar os anúncios nos vários sites de procura de emprego.

Para além disto, o estagiário sempre que necessário preenche também documentos com as especificações das ofertas para serem aprovados e posteriormente inseridos nas plataformas parceiras.

3. **Realização de *blitz* de recrutamento:**

A *blitz* de recrutamento consiste em divulgar as ofertas de trabalho existentes através de um contacto mais próximo e presencial. Tem como objetivo alcançar novos candidatos de forma a dar resposta aos pedidos existentes.

Neste formato de recrutamento são então distribuídos *flyers* e afixados cartazes com as vagas existentes. Nestes consta informação geral sobre a vaga, informação sobre a Adecco e informação de como o candidato pode proceder à candidatura para as ofertas em questão.

Esta forma de recrutamento é mais eficaz em localidades mais remotas e menos desenvolvidas a nível de infraestruturas, onde o contacto pessoal por vezes é mais eficiente que o digital.

4. **Gestão e análise de candidaturas:**

Esta atividade consiste na gestão dos pedidos dos clientes, o estagiário apenas gere pedidos onde o perfil do candidato é simples e geral, por vezes com experiência e com pouca ou sem formação acadêmica ou específica.

É necessário realizar a análise curricular, do CV de forma a encontrar o perfil mais adequado para a vaga ou vagas em questão, excluindo os candidatos que não se ajustam.

No caso das missões pontuais, que são serviços de curta duração, o estagiário não só realiza a gestão do pedido numa face inicial como também realiza todas as fases até ao fecho do pedido.

5. **Marcação de entrevistas, presencial e online:**

Realizada a análise curricular, e após determinar quais os candidatos mais adequados para as vagas, é então necessário marcar uma entrevista inicial exploratória, presencial ou online, de forma a falar diretamente com o candidato.

Esta entrevista inicial tem o objetivo de validar a veracidade dos dados encontrados no CV e de perceber o possível *engagement* do candidato com a vaga, se é de facto um perfil ajustado ou não para a mesma.

6. **Auxiliar na realização de entrevistas presenciais:**

Nas entrevistas realizadas presencialmente, o estagiário auxilia o TRH com o fornecimento de documentos necessários para a realização da mesma.

À chegada do candidato à delegação é imperativo validar o mesmo, recolher informações caso seja necessário e pertinente, e recolher o CV do mesmo, caso não esteja atualizado na base de dados.

No caso das entrevistas a candidatos estrangeiros, é necessário validar a documentação que os mesmos possuem naquele momento e qual o estado da situação com o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF).

Finalizado isto, é realizada a impressão do CV do candidato e o guião de entrevista, os quais são entregues ao TRH para este puder dar seguimento à entrevista.

7. **Realização de entrevistas telefónicas:**

O estagiário apenas realiza entrevistas telefónicas e com autonomia, quando o perfil da vaga é relativamente simples, por vezes com experiência e com pouca ou sem formação acadêmica ou específica.

Na entrevista é fundamental verificar a veracidade dos dados encontrados no CV, e de acordo com os requisitos da vaga, validar se o candidato é ou não adequado para preencher a vaga em questão.

Caso se trate de alguma missão pontual em que o candidato é adequado, este passa automaticamente a selecionado para a vaga, não sendo necessário mais nenhuma entrevista.

8. **Atendimento presencial e telefónico:**

É da responsabilidade do estagiário o atendimento de candidatos e colaboradores, sempre que estes se dirijam à delegação ou telefonem para o número geral da mesma.

9. **Esclarecimento de dúvidas a colaboradores e candidatos:**

Este esclarecimento de dúvidas é realizado pessoalmente, sempre que um colaborador ou candidato se desloque à delegação, e telefonicamente quando os mesmos contactam a delegação por meio telefónico.

Dependendo da questão, se possível é logo esclarecida, caso seja uma dúvida complexa, a mesma é encaminhada para algum dos TRH que dão de imediato resposta à questão.

10. **Inscrição de candidatos na base de dados:**

Os candidatos interessados em realizar a sua inscrição podem fazê-lo através do site da Adecco, em adecco.pt, mas muitas das vezes ainda optam por se dirigirem à delegação e realizar a inscrição na mesma.

Nestes casos, é necessário realizar a inscrição no portal, através da base de dados, recolher os dados pessoais do candidato, formação académica, experiência e quais as ofertas de trabalho ou áreas que tem interesse em trabalhar.

Após isto, é recomendado anexar o CV através do site, caso o candidato não tenha acesso a essa ferramenta, pode dirigir-se novamente à delegação com esse documento, de forma a permitir que seja anexado na base de dados à sua Ficha do Candidato.

De forma a finalizar a inscrição, o candidato tem apenas de assinar a Ficha de Candidato, onde confirma a veracidade dos dados recolhidos.

11. Atualização diária da base de dados:

Como referido anteriormente, é possível os candidatos realizarem a inscrição na Adecco, de forma online. Quando assim é, a informação que temos do candidato é apenas os seus dados pessoais, e o CV, caso anexem.

Para uma melhor triagem de candidatos e de forma a ter uma base de dados bem trabalhada, é necessário ligar a todos os candidatos que estão inscritos no site e que ainda não tenham sido contactados, com o intuito de recolher dados adicionais.

Assim sendo, esta atualização diária da base de dados é fundamental para uma possível e mais rápida triagem de candidatos, assim que surjam vagas.

Esta atualização é também importante porque possibilita verificar se algum candidato é compatível para alguma vaga existente, tendo o mesmo não se candidatado, de forma a chegarmos mais rápido aos candidatos e ao fecho do pedido.

12. Apoio na admissão dos novos colaboradores na Segurança Social e ACT:

Sempre que necessário, o estagiário auxilia os TRH na admissão de novos colaboradores na Segurança Social e ACT, este auxílio incindia apenas na indicação dos dados necessários para a admissão.

13. Realização de arquivo físico e digital:

O estagiário de RH tem como responsabilidade o arquivo físico e digital, cumpridos neste processo os protocolos em vigor.

É necessário diariamente manter o arquivo atualizado, e para isso são verificados todos os documentos, verificadas assinaturas e preenchimento de campos.

Após isto, é necessário inserir em sistema todos os CTT e CUTT sempre que esteja finalizada a assinatura do mesmo.

Todos os documentos associados ao trabalhador temporário são também colocados em arquivo no Processo do Trabalhador, junto da Ficha de Candidato, da cópia do seu documento de identificação, entre outros.

Os documentos associados à contratação e posterior documentação, são colocados em arquivo no Processo de Contratação do Trabalhador, tal como o CTT, CUTT, adendas, anexos ou outros.

Após o arquivo físico finalizado, era necessário enviar todos os documentos para arquivo digital, era então necessário categorizar todos os documentos num documento *Excel*, identificá-los, organizá-los e depois prepará-los em caixas devidamente identificadas para a recolha posterior do mesmo, seguindo sempre e tendo em atenção os protocolos em vigor.

14. Organização de documentação:

Para além da organização do arquivo, é também fundamental manter vários documentos organizados, nomeadamente as Fichas de Candidato, mantê-las organizadas por ordem numérica em dossiês específicos, e quando o candidato passa a colaborador, esse documento passa para arquivo, junto com o seu processo.

15. Verificação de qualidade e *stock* de EPIs:

Sempre que necessário o estagiário em conjunto com os TRH verifica a qualidade dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), o estado em que se encontram e a quantidade de *stock* dos mesmos.

16. Preparação de CTT e CUTT:

Recaí sobre o Estagiário a função de organizar e montar todos os contratos, como os CTT, os CUTT e outros documentos que requerem a assinatura do colaborador ou cliente aquando assinatura do contrato.

É imperativo organizar todos os documentos para que no momento da assinatura todos os documentos estejam pela ordem correta.

17. Auxílio na assinatura dos CTT:

Após o CTT e restante documentação estar pronta para assinatura, o estagiário contacta o futuro colaborador para que este se dirija à delegação, de forma a regularizar a situação para que possa começar a trabalhar.

Caso seja o TRH a fazer a explicação do CTT, o estagiário tem apenas de encaminhar o futuro trabalhador para o TRH.

Caso a explicação seja realizada pelo estagiário, este procede à explicação do CTT e de toda a documentação que requere a assinatura do trabalhador.

Para além disto, é importante reforçar algumas informações e se adequado, proceder à entrega de EPIs, mediante assinatura de documento de comprovação.

18. Acompanhamento nas visitas a clientes:

São realizadas visitas recorrentes aos clientes, com a finalidade de manter a relação triangular (relação entre a Adecco, o cliente e o trabalhador) mais próxima e fortificada, sendo estas visitas de fidelização. O estagiário sempre que pertinente, acompanha o TRH nas visitas.

19. Gestão e preparação dos envios por correio:

O estagiário é responsável pela preparação dos envios por correio, preenchendo os campos necessários para que seja possível o envio posterior.

Quando um colaborador não pode deslocar-se até à delegação para a assinatura do CTT ou de outra documentação, é preparado o envio desse documento por correio. O mesmo acontece com o CUTT ou outros documentos para os clientes.

É também sempre realizado o envio por correio da carta de rescisão e restantes declarações. Os recibos de vencimento, caso o trabalhador assim o deseje, são também enviados por correio.

Após apresentar as atividades realizadas duramte o decorrer do estágio, é possível verificar e concluir que durante o estágio curricular foram realizadas diversas atividades pertinentes. Estas tarefas permitiram ao estagiário colocar em prática conhecimentos previamente adquiridos e desenvolver os seus conhecimentos e as suas skills profissionais e pessoais, adquirindo novo conhecimento e metodologias, obtendo experiência profissional.

4. Estudo

Este estudo surge da necessidade de colmatar uma lacuna existente na literatura que aborda a temática do TT e que se foca principalmente na vida familiar dos trabalhadores temporários. Este estudo é uma extensão e continuação de alguns estudos anteriormente publicados.

O tema do impacto do trabalho na interferência com a vida pessoal, familiar e social é bastante estudado, e apesar de reconhecido, são limitadas as pesquisas especificamente relacionadas com o TT, principalmente em regime de trabalho por turnos.

Este estudo é uma tentativa de estudar e analisar os indivíduos que trabalham em regime de TT por turnos, a sua satisfação profissional e como estes conciliam o domínio do trabalho, com o domínio pessoal, familiar e social.

A presente investigação corresponde a um estudo caso que, de acordo com Yin (2010), decorre do desejo de entender os fenómenos sociais complexos. Assim sendo, estamos perante um estudo caso coletivo.

Posto isto, espera-se que este estudo possa contribuir para uma compreensão mais aprofundada do impacto desta modalidade de trabalho na vida pessoal do trabalhador temporário.

É fundamental referir que este estudo surge de um interesse pessoal sobre o tema do TT, devido ao estágio curricular realizado nesta área de trabalho. Relativamente ao regime por turnos, o interesse surge devido à curiosidade pessoal em analisar se trabalhar por turnos consiste num elemento que dificulta ou beneficia a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal, familiar e social.

4.1. Objetivo Geral do Estudo

O objetivo geral desta investigação é analisar a relação entre o TT, a satisfação profissional e o equilíbrio laboral-pessoal, bem como compreender os impactos do TT e da satisfação profissional na vida pessoal, familiar e social dos trabalhadores temporários que trabalham em regime por turnos.

4.2. Objetivos Específicos

Este estudo tem quatro principais objetivos, sendo eles:

1. Identificar as motivações dos trabalhadores temporários;
2. Identificar os aspetos negativos e desvantagens associadas ao TT;
3. Apurar se existe satisfação profissional nos participantes;
4. Analisar a conciliação entre vida laboral e a vida pessoal, familiar e social;
5. Analisar se a realização de horários por turnos, é um fator positivo ou negativo nessa conciliação.

4.3. Questões de Investigação

De forma a analisar os objetivos a que este estudo se propõe, procura-se responder às seguintes questões de investigação:

a. Quais as motivações associadas ao TT?
b. Quais as desvantagens ou aspetos negativos associados ao TT?
c. Quais as características do TT que promovem a satisfação profissional?
d. Existe conciliação entre a vida laboral e a vida pessoal, familiar e social ao realizar horários por turnos?

4.4. Metodologia e Materiais Utilizados

No presente estudo foi utilizada uma metodologia qualitativa, com o objetivo de analisar os relatos dos trabalhadores temporários, através da recolha de dados por meio da realização de uma entrevista semiestruturada.

Nesta metodologia, o investigador recolhe dados, como de informação de texto, como, as entrevistas, com o objetivo de desenvolver temas a partir dos dados recolhidos (Cresswell, 2007).

De forma a realizar esta investigação, foi formalizado um pedido ao responsável do Departamento de RH de uma empresa no ramo de atividade em TT, com o objetivo de aceder a uma amostra de forma a concretizar a recolha de dados. A recolha teve lugar entre março e setembro de 2022.

Os dados partilhados pela ETT relativamente aos trabalhadores temporários para a realização deste estudo foram: nome completo; contacto; cliente; data de início do contrato; categoria profissional; dependentes; estado civil; e, gênero.

Devido ao objetivo deste estudo, foram *a priori* definidos um conjunto de critério de inclusão para a constituição da amostra, de forma a recolher os dados junto de uma amostra que fosse para o investigador pertinente e relevante para o seu estudo. Assim sendo, de seguida são enumerados os três critérios:

1. Estar profissionalmente ativo como trabalhador em TT;
2. Estar a trabalhar em regime de trabalho por turnos;
3. Estar a trabalhar neste regime numa duração mínima de três meses.

Relativamente à entrevista semiestrutura, o guião da mesma apresenta dez questões abertas, onde o entrevistado pode exprimir a sua opinião (Anexo 1). A composição da entrevista teve por base estudos realizados anteriormente, tendo sido as questões adaptadas à temática a ser estudada.

4.5. Análise de Conteúdo e Validação de Materiais

Existem diversas técnicas que permitem a análise e validação de conteúdos, e que possibilitam a compreensão dos materiais de comunicação utilizados. De forma a analisar corretamente os dados foi utilizada uma análise de conteúdo categorial ou temática, que consiste em analisar as mensagens recolhidas, por meio de um desmembramento do texto em categorias ou unidades, segundo reagrupamentos analógicos (Minayo, 2000).

A categorização consiste em agrupar elementos, ideias ou expressões partindo de um conceito abrangente. As categorias podem ser definidas antes do trabalho de campo ou após a análise dos dados recolhidos, possibilitando assim a criação de categorias mais específicas e concretas. Esta é a técnica mais utilizada em abordagens analíticas usadas em investigações com metodologia qualitativa (Taquette, 2016).

As categorias construídas através da análise de conteúdo são consideradas "achados mudos", até ao momento em que é realizada a interpretação dos resultados (Taquette, 2016).

Nesta investigação foram criadas quatro categorias de análise:

1. **Motivações:**

Esta categoria divide-se nas seguintes questões: "Por que motivo se encontra a trabalhar, atualmente, como trabalhador temporário?"; "Se, eventualmente, surgisse a oportunidade de mudar a sua atividade profissional, de trabalhador temporário, para outra, mudaria? E porquê?";

Esta categoria tem como objetivo analisar as motivações dos trabalhadores temporários, perceber o motivo por que se encontram a trabalhar em TT e perceber se futuramente gostariam ou não de mudar de modalidade de emprego.

2. **Bem-estar profissional e satisfação:**

Esta categoria corresponde às seguintes questões: "Enquanto trabalhador temporário, quais os principais fatores que contribuem para o seu bem-estar profissional?"; "Considera que está satisfeito com a sua situação profissional atual? Se não, o que falta?".

Esta categoria tem como objetivo analisar o bem-estar profissional dos trabalhadores entrevistados, perceber quais os fatores que contribuem para o seu bem-estar profissional e perceber se existe atualmente satisfação com a situação profissional em que se encontram.

3. **Trabalho temporário:**

Esta categoria engloba as seguintes questões: "Considera que existem aspetos negativos ao nível do trabalho temporário?"; "Sente que ocorreram grandes mudanças na sua vida pessoal desde que é trabalhador temporário e que trabalha por turnos? Se sim, mudanças positivas ou negativas? Justifique."

Esta categoria tem como objetivo analisar como o trabalho temporário é visto pelos TT, procurando perceber quais são considerados os aspetos negativos desta modalidade e procurando compreender se ocorreram grandes mudanças na vida pessoal dos entrevistados.

4. **Conciliação entre vida profissional e vida pessoal, familiar e social:**

Esta categoria incide nas seguintes questões: "Considera que o trabalho temporário em regime de horário por turnos lhe permite uma melhor ou pior conciliação da esfera profissional e pessoal? Justifique."; "Considera que a realização de horários por turnos, é um fator positivo ou negativo na conciliação com a sua vida familiar?";

“Considera que o trabalho temporário em regime de horário por turnos lhe permite uma melhor ou pior conciliação com atividades de lazer ou sociais? Justifique.”; “Em algum momento sente que as duas esferas (laboral e pessoal) entram em conflito? Justifique.”.

Esta categoria tem como objetivo analisar se é possível haver uma conciliação saudável entre a vida profissional e a vida pessoal, familiar e social dos trabalhadores temporários. Nesta categoria procura-se compreender o impacto do trabalho por turnos nessa conciliação, e compreender se as duas esferas entram em conflito em algum momento.

4.6. Caracterização da Amostra

A amostra do estudo é constituída por um total de treze elementos, foram contactados na totalidade trinta trabalhadores temporários, sendo este o número correspondente aos indivíduos que preenchiam os critérios de inclusão da empresa que foi contactada para participar neste estudo.

Ao analisar estes números, é possível verificar que estamos perante uma amostra representativa, com mais de 43%, tornando-se relevante quanto ao universo em questão.

Os treze participantes pertencem a seis diferentes empresas, localizadas em zonas geográficas diferentes, em diferentes ramos de atividade, mas todos têm em comum a mesma ETT. As seis EUTT têm características muito distintas e estão espalhadas por três diferentes distritos:

- EUTT A – Empresa localizada em Vila Velha de Ródão, dedica-se ao fabrico e comercialização de pasta e papel;
- EUTT B – Empresa localizada em Abrantes, foca-se na indústria e comércio de aglomerados de pedra;
- EUTT C – Empresa localizada em Avis, dedica-se à valorização e tratamento de resíduos sólidos;
- EUTT D – Empresa também localizada em Vila Velha de Ródão, tem como missão o fabrico e fornecimento de papel em bobine;
- EUTT E – Empresa localizada no Fundão, foca-se no tratamento e revestimento de metais;
- EUTT F – Empresa localizada em Castelo Branco, dedica-se à exploração e produção de laticínios.

Relativamente à distribuição dos diferentes participantes do estudo pelas diversas EUTT, é possível verificar através da tabela 1 que a maior incidência de participantes exerce funções na "EUTT A", representando um total de quatro participantes (n=4), seguida da "EUTT F", com três elementos (n=3).

Os restantes participantes exercem funções na "EUTT C" e "EUTT D", ambas com o número de dois elementos cada (n=2). E na "EUTT B" e "EUTT E", ambas apenas com um participante cada (n=1).

Tabela 1 - Distribuição dos participantes pelas EUTT.

EUTT	Frequência	Participantes
EUTT A	4	P1; P9; P11; P12.
EUTT B	1	P2.
EUTT C	2	P3; P6.
EUTT D	2	P4; P10.
EUTT E	1	P5.
EUTT F	3	P7; P8; P13.

A categoria profissional dos entrevistados também varia, é possível visualizar na tabela 2 que a categoria "Operador de produção", é a que apresenta maior número, com um total de três participantes (n=3), seguida da categoria "Operador de processo", "Operador (polivalente)", "Aprendiz", e "Operador de triagem" com a frequência de dois trabalhadores em cada categoria (n=2).

Os restantes elementos têm como categoria profissional "Operador de tratamento de materiais" e "Operador não especializado", ambas as categorias com um indivíduo cada (n=1).

Tabela 2 – Categoria profissional dos entrevistados.

Categoria profissional	Frequência	Participantes
Operador de processo	2	P1; P12.
Operador não especializado	1	P2.
Operador de triagem	2	P3; P6.
Aprendiz	2	P4; P10.
Operador de tratamento de materiais	1	P5.
Operador de produção	3	P7; P8; P13.
Operador (polivalente)	2	P9; P11.

Partindo dos dados recolhidos, em relação ao gênero verificamos no gráfico 1 que doze dos participantes são do gênero masculino (n=12; 92%) e apenas um do gênero feminino (n=1; 8%; P1).

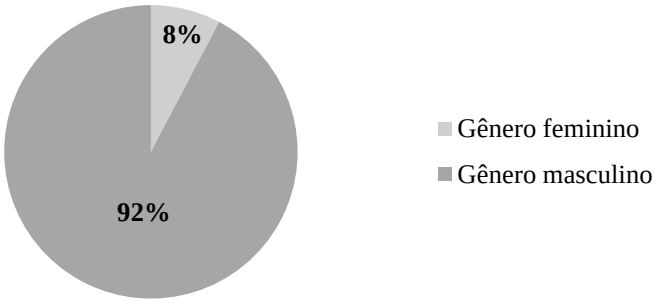

Gráfico 1 - Gênero dos participantes.

Relativamente à idade dos participantes, a Eurofound (2013), de acordo com dados recolhidos através de um inquérito europeu às Forças de Trabalho e através de dados nacionais do Instituto Nacional de Estatística (INE) conclui que muitos dos jovens em Portugal estão a trabalhar como trabalhadores temporários e que a incidência predomina entre a faixa etária dos 15 aos 29 anos, tendo maior afluência entre os 15 e os 24 anos.

Neste estudo, a maioria dos entrevistados têm idade compreendida entre os 18 e os 29 anos de idade, um total de nove participantes (n=9; 69%), indo de encontro e reforçando a conclusão da Eurofound em 2013.

Apenas dois dos participantes têm idade compreendida entre os 30 e os 39 anos (n=2; 15%; P1 & P10), com menos frequência estão os intervalos de idade compreendida entre os 40 e os 49 anos (n=1; 8%; P13) e os 60 e os 69 anos com apenas um elemento em cada intervalo (n=1; 8%; P9), tal como é possível visualizar no gráfico 2.

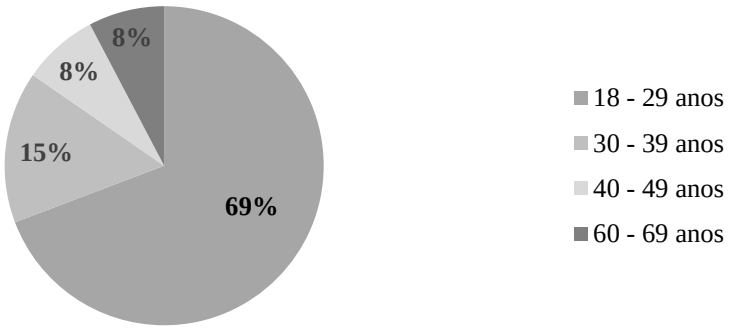

Gráfico 2 – Faixa etária dos participantes.

No que diz respeito às habilitações literárias, podemos verificar na tabela 3, que a maioria dos participantes se inserem na categoria do ensino secundário, com uma frequência de onze participantes (n=11), seguido do grau de licenciatura e de mestrado, que apresentam a mesma frequência, apenas um em cada (n=1).

Tabela 3 - Habilitações literárias dos participantes.

Habilitações literárias	**Frequência**	**Participantes**
Ensino Secundário	11	P1; P2; P3; P4; P5; P6; P7; P10; P11; P12; P13.
Licenciatura	1	P8.
Mestrado	1	P9.

Relativamente ao estado civil dos entrevistados, é possível aferir através da tabela 4 que existe um maior número de solteiros, sendo nove dos participantes solteiros (n=9), no entanto, cinco deles encontram-se numa relação. Os restantes quatro participantes estão casados (n=4).

Tabela 4 – Estado civil dos participantes.

Estado Civil		**Frequência**	**Participantes**
Solteiro		4	P1; P7; P8; P11.
	Numa relação	5	P2; P3; P4; P5; P6.
Casado		4	P9; P10; P12; P13.

Em relação ao número de filhos, podemos verificar no gráfico 3, que onze dos questionados não têm filhos (n=11; 84%), um deles tem um filho (n=1; 8%; P9) e também um participante tem dois filhos (n=1; 8%; P10).

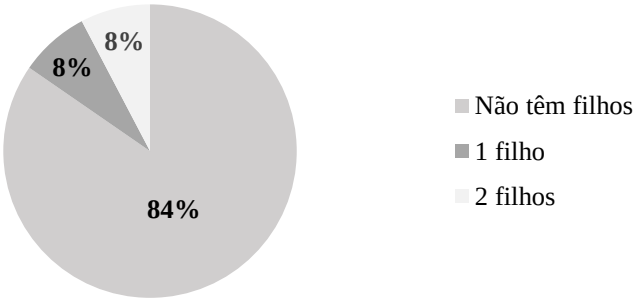

Gráfico 3 – Número de filhos dos participantes.

No entanto, apenas dois participantes moram sozinhos (n=2; P11 & P12), é possível verificar na tabela 5 os elementos com quem residem os restantes dez entrevistados. Um dos entrevistados não quis revelar com quem residia (P9).

Tabela 5 - Elementos que residem com os participantes.

Elementos	Frequência	Participantes
Colega de trabalho	1	P1.
Esposa	2	P2; P12.
Esposa e dois filhos	1	P10.
Mãe e irmão	1	P8.
Mãe e pai	2	P4; P7.
Mãe, padrasto e irmão	1	P3.
Namorada	2	P5; P6.

4.7. Procedimentos e Tratamento de Dados Recolhidos

Toda a informação e dados recolhidos através das entrevistas semiestruturas realizadas, foram analisados e estudados, tendo sempre por base a revisão da literatura científica e estudos anteriormente realizados, que fundamentam esta investigação de encontro à categorização realizada através da análise de conteúdos.

1. **Motivações:**

Analisando as respostas à questão: "Por que motivo se encontra a trabalhar, atualmente, como trabalhador temporário?", é possível verificar diferentes motivações (tabela 6).

A maioria dos entrevistados referiram que foi a oportunidade que surgiu, que ou não encontraram outra oferta que tivessem interesse ou outra opção de atividade profissional.

Alguns dos questionados complementaram referindo que ou é o primeiro trabalho e buscam experiência profissional, ou que não queriam estar desempregados e dependentes apenas do subsídio de desemprego, têm como motivação a procura por estabilidade financeira e progressão no mercado de trabalho.

Um estudo realizado por Oliveira (2010) conclui que 53,3% dos inquiridos no seu estudo recorrem ao trabalho temporário porque não encontraram nada melhor, ou estavam

desempregados ou gostariam de fazer um contrato direto com a EUTT.

O trabalho temporário é cada vez mais visto como uma oportunidade de entrada no mundo do trabalho, e para muitos jovens é essa a solução para o começo da vida laboral (Oliveira, 2010).

Um dos entrevistados afirmou: A*tualmente as empresas têm receio de contratar profissionais, no caso de haver problemas dentro da empresa ou exigências não alcançadas pelo trabalhador, as empresas são indiretamente obrigadas a manter o trabalhador pelo tempo do contrato.* A motivação deste TT incide na estabilidade que o contrato de trabalho, apesar de temporário, lhe oferece.

Ainda relativamente a esta questão, alguns referiram a flexibilidade horária como motivo, um dos inqueridos referiu que realiza um horário de trabalho consoante a sua disponibilidade e outro, disse que esta modalidade lhe permite conciliar com os seus estudos, sendo trabalhador-estudante.

De acordo com um estudo realizado por Cunha (2014) também a flexibilidade, remuneração e progressão foram indicadas como razões que levam um trabalhador a aceitar um contrato de trabalho temporário.

Tabela 6 - Análise da 1º questão: "Por que motivo se encontra a trabalhar, atualmente, como trabalhador temporário?".

Categoria	**Questão**	**Resposta**	**Frequência**	**Participantes**
Motivações	"Por que motivo se encontra a trabalhar, atualmente, como trabalhador temporário?"	O que surgiu	5	P3; P6; P10; P11; P13.
		Primeiro trabalho	1	P4.
		Interesse na função	1	P5.
		Progressão	1	P11
		Estabilidade financeira	1	P11.
		Não estar desempregado	2	P7; P9.
		Estabilidade contratual	1	P2.
		Flexibilidade horária	2	P1; P8.

Relativamente à questão: "Se, eventualmente, surgisse a oportunidade de mudar a sua atividade profissional, de trabalhador temporário, para outra, mudaria? E porquê?", ao analisar as respostas a esta questão (tabela 7), a maioria dos entrevistados referiram que mudariam de emprego, não necessariamente desta modalidade para outra, mas que ponderariam mudar apenas se surgisse uma proposta melhor, com uma melhor

remuneração e condições, houve também quem referisse que mudaria caso surgisse uma oportunidade de emprego na sua área de formação.

Alguns dos questionados referiram que mudariam a atividade profissional de trabalhador temporário para outra, caso a proposta oferecesse estabilidade e longa duração, assegurando uma fonte de rendimento estável e maior, que lhes permitisse ter *(...) uma melhor qualidade de vida, de trabalho e de remuneração*.

No caso do trabalhador-estudante, este referiu que não mudaria porque esta modalidade de trabalho é o que ele necessita de momento para puder conciliar com os seus estudos.

Tabela 7 - Análise da 2º questão: "Se, eventualmente, surgisse a oportunidade de mudar a sua atividade profissional, de trabalhador temporário, para outra, mudaria? E porquê?".

Categoria	Questão	Resposta		Frequência	Participantes
Motivações	"Se, eventualmente, surgisse a oportunidade de mudar a sua atividade profissional, de trabalhador temporário, para outra, mudaria? E porquê?"	Não	Permite conciliar com os estudos	1	P1.
			Proposta melhor	1	P6.
			Falta de ofertas	1	P8.
		Sim	Emprego na área de formação	3	P2; P10; P11.
			Proposta melhor	3	P4; P7; P9.
			Proposta de longa duração	3	P5; P12; P13.
			Estabilidade financeira	3	P5; P9; P12.
		Indiferente	Salário melhor	1	P3.
			Outra função	1	P3.

Assim sendo, nesta categoria "Motivações" e de acordo com o objetivo desta categoria de análise podemos concluir que os trabalhadores ao estarem atualmente em TT têm como principal motivação o facto de não quererem estar desempregados, a busca por flexibilidade horária, por uma fonte de rendimento e por experiência profissional, sendo o trabalho temporário a oportunidade e solução que encontraram.

Relativamente a motivações futuras, os trabalhadores ambicionam melhores condições, emprego na área de formação, melhores propostas e de longa duração que lhes permita alcançar estabilidade financeira, algo que consideram que aconteceria se trabalhassem através de outra modalidade de trabalho, que não o TT.

2. Bem-estar profissional e satisfação:

Ao analisar a questão: "Enquanto trabalhador temporário, quais os principais fatores que contribuem para o seu bem-estar profissional?", é possível verificar uma disparidade de respostas (tabela 8), no entanto o bom ambiente de trabalho, a boa relação com os colegas e a remuneração, foram alguns dos fatores que mais foram referidos. Um dos entrevistados referiu: *Priorizo o bom ambiente de trabalho à questão salarial.* E outro indivíduo referiu o seguinte em relação à boa relação com os colegas: *(...) existe igualdade na empresa entre os trabalhadores internos e os trabalhadores temporários e isso é muito importante.*

Relativamente a esta questão, foi também referido a consistência de convocatória, apesar de ser TT, sempre que surge a necessidade são novamente selecionados. Outro dos motivos evidenciados para a satisfação profissional é a facilidade de comunicação entre o trabalhador e os recursos humanos, havendo uma administração competente.

Alguns dos questionados referiram que a oportunidade de obter experiência numa nova função e área, dispondo de formação e também o trabalho em equipa experienciado e a organização da empresa, contribuem para a satisfação profissional.

Tabela 8 - Análise da 3º questão: "Enquanto trabalhador temporário, quais os principais fatores que contribuem para o seu bem-estar profissional?".

Categoria	Questão	Resposta	Frequência	Participantes
Bem-estar profissional e satisfação	"Enquanto trabalhador temporário, quais os principais fatores que contribuem para o seu bem-estar profissional?"	Consistência de convocatória	1	P1.
		Facilidade de comunicação entre TT e RH	1	P2.
		Bom ambiente	4	P3; P4; P5; P12.
		Boa relação com colegas	4	P3; P4; P5; P6.
		Remuneração	4	P3; P5; P6; P9.
		Igualdade	1	P6.
		Descanso	1	P7.
		Experiência noutra área	2	P8; P10.
		Formação	1	P10.
		Trabalho em equipa	1	P11.
		Organização	1	P11.
		Administração competente	1	P12.
		Nenhum	1	P13.

Em relação à questão: “Considera que está satisfeito com a sua situação profissional atual? Se não, o que falta?”, a grande maioria dos TT entrevistados responderam que sim, que se encontravam satisfeitos com a sua atual situação profissional (tabela 9).

Apenas cinco indivíduos referiram que não estavam satisfeitos, devido ao não estarem a exercer funções na sua área de formação ou porque não sentem realização profissional na função que realizam. Foi evidenciada a necessidade de um melhor salário, e um dos entrevistados referiu que era necessário existir uma *reorganização dos horários laborais e formação nos postos competentes*.

Tabela 9 - Análise da 4º questão: “Considera que está satisfeito com a sua situação profissional atual? Se não, o que falta?”.

Categoria	Questão	Resposta		Frequência	Participantes
Bem-estar profissional e satisfação	“Considera que está satisfeito com a sua situação profissional atual? Se não, o que falta?”	Sim		8	P1; P2; P3; P4; P5; P7; P9; P13.
		Não	Realização profissional devido à função que exerce	1	P6.
			Exercer funções na área de formação	2	P8; P12.
			Melhor salário	1	P10.
			Reorganização dos horários laborais	1	P11.
			Formação	1	P11.

Em suma, nesta categoria de análise “Bem-estar profissional e satisfação ” e indo de encontro ao objetivo desta categoria, podemos concluir que existem inúmeros e diversos fatores que contribuem para o bem-estar profissional dos trabalhadores, sendo que os mais referidos são o bom ambiente, a boa relação com colegas, e a remuneração.

Em relação a satisfação atualmente sentida com a situação profissional, podemos concluir que existe de facto satisfação, no entanto, há aspetos a serem melhorados.

3. Trabalho temporário:

Analisando as respostas à questão: “Considera que existem aspetos negativos ao nível do trabalho temporário?”, é possível constatar na tabela 10 que a maioria dos entrevistados que respondeu que sim, refere a instabilidade, incerteza e insegurança como

aspetos negativos. Referem que existe uma instabilidade económica que se reflete na instabilidade e insegurança da sua situação profissional a medio/longo prazo, demonstraram o receio de ficarem desempregados, devido às durações dos contratos e à flutuação de necessidades das empresas.

A incerteza é sentida também devido à ambição de conseguir passar para a empresa utilizadora, *(...) não sei se depois fico, se arranjam lugar para mim ou se tenho de ir procurar outro trabalho.* Foi também referido que existem poucas regalias e que a nível de construir um futuro é mais difícil porque não lhes é possível pedirem empréstimos.

Um dos entrevistados considera que existem aspetos negativos e refere que o que pensa é *transversal em muitas outras situações contratuais*. Há quem considere que não existem aspetos negativos ou desvantagens nesta modalidade, dizem que seria igual se não fosse em TT e que estão a *aprender e a desenvolver novas habilidades*.

Tabela 10 - Análise da 5º questão: "Considera que existem aspetos negativos ao nível do trabalho temporário?".

Categoria	**Questão**	**Resposta**		**Frequência**	**Participantes**
Trabalho Temporário	"Considera que existem aspetos negativos ao nível do trabalho temporário?"	Sim		2	P1; P13.
			Ser temporário	1	P2.
			Insegurança	2	P4; P5.
			Poucas regalias	1	P4.
			Incerteza	2	P6; P12.
			Dificuldade no pedido de empréstimos	1	P7.
			Instabilidade	1	P8.
			Transversal a outras situações contratuais	1	P9.
		Não	Seria igual	1	P3.
			Aprender e desenvolver novas habilidades	1	P10.
				1	P11.

Relativamente à questão: "Sente que ocorreram grandes mudanças na sua vida pessoal desde que é trabalhador temporário e que trabalha por turnos? Se sim, mudanças positivas ou negativas? Justifique.", cerca de metade dos entrevistados disseram que não tinham ocorrido grandes mudanças, principalmente por não terem grandes preocupações

ou atividades posteriores ao trabalho (tabela 11).

No entanto, a outra metade referiu que sente que ocorreram grandes mudanças a nível negativo, que é necessário uma melhor e constante gestão do tempo livre, e que é necessário também uma constante adaptação aos horários de descanso. Referem os estado e problemas de saúde que por vezes sentem como nervosismo, ansiedade, cansaço, sono e falta de repouso devido ao facto de trabalharem por turnos.

Um dos entrevistados referiu que para ele, a questão negativa centra-se nas folgas, *(…) após realizar cinco tardes descanso um dia, depois faço 5 noites ou manhãs e descanso 2 dias, isto impossibilita a convivência com a família pois acabo não descansando.*

Relativamente às mudanças positivas ocorridas, é referido que esta modalidade permite um maior crescimento pessoal e profissional, devido à adaptação constante. A remuneração foi também mencionada como aspeto positivo.

Tabela 11 - Análise da 6º questão: "Sente que ocorreram grandes mudanças na sua vida pessoal desde que é trabalhador temporário e que trabalha por turnos? Se sim, mudanças positivas ou negativas? Justifique.".

Categoria	**Questão**	**Resposta**			**Frequência**	**Participantes**
Trabalho Temporário	"Sente que ocorreram grandes mudanças na sua vida pessoal desde que é trabalhador temporário e que trabalha por turnos? Se sim, mudanças positivas ou negativas? Justifique."	Não			7	P1; P2; P4; P7; P8; P9; P13.
			Apenas melhor gestão do tempo livre		1	P6;
		Sim	Mudanças positivas	Crescimento pessoal e profissional	1	P3;
				Remuneração	1	P11;
			Mudanças negativas	Melhor gestão do tempo livre	1	P5;
				Poucas folgas	1	P10;
				Problemas de saúde	1	P11;
				Constante adaptação aos horários	1	P12;

Posto isto, nesta categoria "Trabalho Temporário" e dado o objetivo desta categoria de análise, podemos concluir que o trabalho temporário é percecionado pelos TT como uma forma de trabalho que apresenta diversos aspetos negativos, onde a incerteza e a insegurança estão presentes.

Em relação às grandes mudanças na vida pessoal dos entrevistados, podemos concluir que os resultados são inconclusivos, o facto de trabalharem por regime de turnos em trabalho temporário resultou para alguns em grandes mudanças, principalmente em mudanças negativas, no entanto, muitos não sentiram mudanças em nenhum aspeto.

4. Conciliação entre vida profissional e vida pessoal, familiar e social:

Ao analisar a questão: "Considera que o trabalho temporário em regime de horário por turnos lhe permite uma melhor ou pior conciliação da esfera profissional e pessoal? Justifique.", podemos averiguar que o regime de horário por turnos permite uma pior conciliação entre as duas esferas, sendo necessário uma conciliação constante de horários com os outros (tabela 12).

Os entrevistados referem que não é apenas o facto de mudarem de horário constantemente que prejudica a conciliação, mas também o facto de não terem uma rotina e o descanso necessário, sentem-se muitas vezes cansados. Alguns referiram que tinham de por vezes escolher entre descansar ou passar tempo com a família e amigos. Indicaram que as escalas são mal distribuídas, o que resulta em pouco tempo com a família e em cansaço.

Mencionam que tentam conciliar sempre que possível o horário com a família, namoradas e amigos, e que isso é desgastante. Um dos entrevistados referiu que essa conciliação depende do turno que esteja a realizar, *se for de tarde é muito difícil conciliar os horários com a minha namorada, quase não passamos tempo juntos e o mesmo com os amigos, mas no horário da manhã já consigo conciliar*. Outro dos entrevistados refere que devido aos horários *(...) havia sempre uma semana por mês que não via a mãe*.

Ainda relativamente a esta questão apenas dois dos entrevistados indicaram que trabalhar por turnos lhe permite uma melhor conciliação entre as duas áreas, um devido a conciliação com os estudos e outro referiu que *(...) não tenho filhos nem grandes obrigações.*

Tabela 12 - Análise da 7º questão: “Considera que o trabalho temporário em regime de horário por turnos lhe permite uma melhor ou pior conciliação da esfera profissional e pessoal? Justifique.”.

Categoria	Questão	Resposta		Frequência	Participantes
Conciliação entre vida profissional e vida pessoal, familiar e social	“Considera que o trabalho temporário em regime de horário por turnos lhe permite uma melhor ou pior conciliação da esfera profissional e pessoal? Justifique.”	Melhor	Conciliação com estudos	1	P1;
			Sem filhos nem grandes preocupações	1	P2;
		Pior	Conciliação constante de horários com outros	9	P3; P4; P5; P6; P7; P9; P11; P12; P13
			Desgastante	1	P3;
			Cansativo	3	P4; P8; P10;
			Não existe rotina	2	P8; P12;
			Pouco tempo com família	1	P10;
			Escalas mal distribuídas	1	P10;

Em relação à questão: “Considera que a realização de horários por turnos, é um fator positivo ou negativo na conciliação com a sua vida familiar?”, podemos aferir que a grande maioria dos entrevistados considera que é um fator negativo (tabela 13).

Um dos entrevistados volta a referir que o fator negativo não é a realização de horários por turnos, mas sim as *(...) folgas mal programadas*.

Relativamente a esta questão apenas três trabalhadores consideram que é um fator positivo. E um considera que lhe é indiferente.

Tabela 13 - Análise da 8º questão: “Considera que a realização de horários por turnos, é um fator positivo ou negativo na conciliação com a sua vida familiar?”.

Categoria	Questão	Resposta		Frequência	Participantes
Conciliação entre vida profissional e vida pessoal, familiar e social	“Considera que a realização de horários por turnos, é um fator positivo ou negativo na conciliação com a sua vida familiar?”	Negativo		8	P1; P4; P6; P8; P9; P11; P12; P13.
		Positivo		3	P3; P5; P7.
		Indiferente		1	P2.
			O problema são as folgas	1	P10.

Analisando as respostas à questão: "Considera que o trabalho temporário em regime de horário por turnos lhe permite uma melhor ou pior conciliação com atividades de lazer ou sociais? Justifique.", podemos verificar que na maioria das respostas os entrevistados indicam que resulta numa pior conciliação (tabela 14).

Referem que os *(...) horários são incompatíveis com o resto do mundo*, que é muito difícil e complicado de conciliar devido ao tempo livre limitado que têm, mas, no entanto, que tentam conciliar. É necessário um melhor planeamento de atividades. Um dos questionados refere que *(...) priorizo o descanso a essas atividades*.

Tal como referido na questão anterior, novamente indicaram que também depende do horário/ turno que estão a realizar, e depende também das atividades de lazer ou sociais. Um dos entrevistados refere que *(...) ao trabalhar por turnos nem sempre se pode realizar as atividades que temos por hábito fazer devido ao horário de trabalho*.

Houve quem respondesse que uma *(...) boa organização da vida pós horário de trabalho demonstra capacidades de adaptação,* e que trabalhar por turnos para si não é um problema.

Tabela 14 - Análise da 9º questão: "Considera que o trabalho temporário em regime de horário por turnos lhe permite uma melhor ou pior conciliação com atividades de lazer ou sociais? Justifique.".

Categoria	**Questão**	**Resposta**		**Frequência**	**Participantes**
Conciliação entre vida profissional e vida pessoal, familiar e social	"Considera que o trabalho temporário em regime de horário por turnos lhe permite uma melhor ou pior conciliação com atividades de lazer ou sociais? Justifique.".	Pior	Horários incompatíveis com os outros	4	P1; P7; P9; P10.
			Tempo livre limitado	2	P6; P8.
			Melhor planeamento	1	P12.
				4	P4; P5; P11; P13.
		Indiferente	Boa organização	1	P2.
			Prioriza o descanso	1	P3.

Em relação à questão: "Em algum momento sente que as duas esferas (laboral e pessoal) entram em conflito? Justifique.", podemos averiguar que cerca de metade dos entrevistados respondeu que não, indicam que é difícil a conciliação, mas que não entram em conflito (tabela 15).

A outra metade dos questionados indica que sim, que entram em conflito, devido a essa difícil conciliação. Referem que dependendo do horário realizado, por vezes ficam dias sem ver a família e que isso afeta o papel familiar, também que dificulta a organização de tempo de qualidade com a família e amigos. Referem a ausência que é sentida na esfera familiar, um dos trabalhadores refere que *(…) em determinadas escalas a sensação de estar muito ausente é maior e consequentemente entra em conflito*, no entanto refere também que tudo é ajustável.

Tabela 15 - Análise da 10º questão: "Em algum momento sente que as duas esferas (laboral e pessoal) entram em conflito? Justifique.".

Categoria	**Questão**	**Resposta**		**Frequência**	**Participantes**
Conciliação entre vida profissional e vida pessoal, familiar e social	"Em algum momento sente que as duas esferas (laboral e pessoal) entram em conflito? Justifique."	Não		7	P1; P2; P3; P5; P6; P7; P13
		Sim	Conciliação	4	P4; P9; P10; P11;
			Ausência	2	P8; P12;

Deste modo, nesta categoria de análise "Conciliação entre vida profissional e vida pessoal, familiar e social", e de acordo com o objetivo desta, podemos concluir que é muito difícil para os trabalhadores temporários em regime de trabalho por turnos alcançarem uma conciliação saudável entre a esfera do trabalho e a esfera da vida pessoal, familiar e social.

O regime de trabalho por turnos é visto como um fator muito negativo nesta conciliação, tanto a nível familiar como a nível social. É necessário haver uma sucessiva articulação de horários, gestão de tempo e capacidade de adaptação constante, os trabalhadores sentem que é algo muito cansativo.

No entanto, é inconclusivo se estas duas esferas (laboral e pessoal) entram ou não em conflito, alguns referem que não, e outros referem que sim, devido à conciliação e ausência.

5. Apresentação e Discussão dos Resultados

O objetivo geral desta investigação centra-se na análise do impacto do TT e da satisfação profissional na vida pessoal, familiar e social dos trabalhadores temporários que trabalham em regime por turnos.

De forma a concretizar o objetivo a que esta investigação se propõe, foram traçados objetivos específicos e formuladas questões de investigação que orientaram este estudo.

Relativamente às motivações associadas ao TT, podemos concluir que no estudo realizado as principais motivações dos trabalhadores em estarem a trabalhar nesta modalidade é devido ao facto de não quererem estar desempregados, de assim possuírem uma remuneração, adquirirem experiência profissional e usufruírem de horários flexíveis.

Na literatura uma grande variedade de autores refere a remuneração, a experiência profissional e a flexibilidade horária como algumas das vantagens principais relacionadas ao TT.

Partindo dos dados recolhidos, as principais características que promovem a satisfação profissional dos trabalhadores são a remuneração, o bom ambiente de trabalho e a relação com os colegas.

Apesar dos trabalhadores temporários considerarem que estão satisfeitos com a sua atual situação profissional, noutra questão evidenciaram que ambicionam um trabalho noutra modalidade, de longa duração e com melhores condições, que lhes permita obter e manter uma estabilidade financeira.

Existem aspetos negativos e desvantagens no TT como a incerteza e insegurança em relação à situação profissional, sendo que os trabalhadores temporários não conseguem obter estabilidade em algumas das áreas nas suas vidas devido a isso, tal como evidenciado também pela literatura.

Para além disto, os aspetos negativos desta modalidade são reforçados pelos trabalhadores que realizarem horários por turnos, onde a conciliação entre a vida laboral e a vida pessoal, familiar e social é muito difícil, a qual exige uma constante articulação de horários, gestão de tempo e adaptação.

O tema do impacto do trabalho na interferência com a vida pessoal e familiar é bastante estudado, e apesar de reconhecido, são limitadas as pesquisas especificamente relacionadas com o trabalho temporário. Assim, espera-se que este estudo possa

contribuir para uma compreensão mais aprofundada do impacto desta modalidade de trabalho na vida pessoal do trabalhador temporário, de forma a colmatar e a contribuir para o preenchimento da lacuna existente na literatura relativamente ao trabalho temporário e à conciliação entre a esfera profissional e pessoal dos trabalhadores que trabalham por turnos.

De forma a estudar mais aprofundadamente o efeito do trabalho por turnos no trabalho temporário e na conciliação entre a vida laboral e a vida pessoal, familiar e social, seria interessante numa investigação futura, a realização de um estudo, com uma determinada duração, que estudasse esse efeito ao longo de grandes períodos de tempo, no qual o trabalhador passasse por várias fases, entre admissões e demissões e estudar qual o impacto desses eventos a curto e a longo prazo na vida pessoal, familiar e social do trabalhador.

6. Conclusão

O presente relatório do estágio curricular teve como principal objetivo expor os conteúdos apreendidos durante o decorrer do estágio curricular, metodologias de trabalho e quais as tarefas realizadas durante o decorrer do mesmo. Com este fim, inicialmente foi realizada uma breve revisão da literatura onde são abordadas várias temáticas relacionadas com este objetivo.

Para além disto, este relatório de estágio engloba um estudo caso, que procura compreender os impactos do trabalho temporário e da satisfação na vida pessoal, familiar e social dos trabalhadores que trabalham em regime por turnos.

O trabalho temporário oferece às empresas uma solução na redução de custos através da fácil contratação de trabalhadores e por isso, é cada vez mais escolhido pelas empresas, estando em constante crescimento (Oliveira, 2007; de Aragão, 1995; Soeiro, 2013; Imhoff & Mortari, 2005).

Através das tarefas realizadas no estágio curricular é possível verificar a complexidade desta metodologia de trabalho e os processos e fases inerentes que levam à contratação de um TT.

Esta modalidade de emprego, está em crescente crescimento devido à elevada procura tanto por empresas como por candidatos. Através do estudo caso realizado e por meio das respostas fornecidas pelos participantes, é possível verificar que o trabalho temporário é uma solução e uma oportunidade de aprendizagem, experiência e rendimento, valorizada pelos trabalhadores e vista como solução para não estarem desempregados.

No entanto, o trabalho temporário apresenta também aspetos negativos, como a incerteza do futuro profissional e a falta de segurança por estarem vinculados a um contrato de trabalho temporário que ao terminar gera instabilidade na vida dos TT.

Os TT sentem satisfação e bem-estar com a sua situação profissional, no entanto, ambicionam melhores condições de trabalho e melhores propostas que não sejam em trabalho temporário.

A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, familiar e social, muitas das vezes não é possível, e trabalhar em regime por turnos dificulta essa conciliação, sendo necessário uma articulação e adaptação constante por parte do TT.

Este estudo apresenta algumas limitações sendo que em duas questões após analisadas as respostas, os dados obtidos foram inconclusivos, havendo uma grande disparidade de respostas, não havendo uma maioria.

No entanto, espera-se que esta investigação e este estudo realizado contribua para uma compreensão mais aprofundada do impacto desta modalidade de trabalho, em regime de trabalho por turnos, e o impacto que a mesma tem na conciliação com a vida pessoal, familiar e social do trabalhador temporário.

Espera-se também que a presente investigação proporcione uma abertura para outras investigações nesta modalidade de trabalho tendo em conta o regime de trabalho por turnos.

7. Bibliografia

Adecco Portugal (2022). Consultado a 01 de 08 de 2022. https://www.adecco.pt

Alves, M. T. B. (2017). *Trabalho Temporário de Agência: Insegurança no Emprego e Carreira.* [Dissertação de Mestrado]. Faculdade de Economia do Porto.

APESPERH (2022). *Trabalhadores | Trabalho Temporário: Vantagens para os Trabalhadores.* Consultado a 19 de 10 de 2022. https://www.apesperh.pt/trabalhadores/trabalho-temporario-vantagens-para-os-trabalhadores/

Barros, E. A. R. (2019). *O Trabalho Temporário no Serviço Público.* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Brasília.

Campos, A. P. (2020). *Crises, Estado e Precariedade Laboral: o Trabalho Temporário em Portugal*. [Dissertação de Doutoramento]. Universidade de Coimbra.

Cançado, V. L., MORAES, L. F. R. D., & SILVA, E. M. D. (2020). Comprometimento Organizacional e Práticas de Gestão de Recursos Humanos: o Caso da Empresa XSA. [Organizational Commitment and Human Resource Management Practices: The Case of the XSA Company]. *Revista de Administração Mackenzie, 7,* 11-37. https://doi.org/10.1590/1678-69712006/administracao.v7n3p11-37

Carvalho, A., & Rua, O. L. (2017). *Gestão de Recursos Humanos: Abordagem das boas práticas.* [Human Resource Management: Approach to good practices]. Vida Económica Editorial. 978-989-768-379-4.

CIETT (2011), The Agency Work Industry Around the World, CIETT, Bruxelas.

Costa, G. A. D. (2016). *O Trabalho Temporário: Uma Relação Tripartida* [Dissertação de Mestrado]. Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra.

Costa, N. I. M. D. (2017). *Práticas de Gestão de Recursos Humanos no Setor Hoteleiro*. [Dissertação de Mestrado]. ISLA Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia.

Creswell, W. (2007). *Projetos de Pesquisa: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto.* [Research Projects: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods]. Porto Alegre: Artmed. 978-65-81334-19-2.

Cunha, A. R. M. (2014). *Trabalhadores Temporários: Motivação e Satisfação no Trabalho.* [Dissertação de Mestrado]. Universidade Fernando Pessoa.

de Aragão, P. M. (1995). Terceirização: Vantagens e Óbices. [Outsourcing: Advantages and Obstacles]. *Pensar-Revista de Ciências Jurídicas, 3,* 160-164.

De Brito, R. P., & de Oliveira, L. B. (2016). A Relação entre Gestão de Recursos Humanos e Desempenho Organizacional. [The Relationship Between Human Resource Management and Organizational Performance]. *Journal Brazilian Business Review, 13(3),* 94-115. http://dx.doi.org/10.15728/bbr.2016.13.3.5

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review, 25(1),* 178-199. https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609

Eurofound (2009). *Temporary Agency Work and Collective Bargaining in the EU.* Eurofound. Consultado a 18 de 09 de 2022]. https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2009/temporary-agency-work-and-collective-bargaining-in-the-eu.

Eurofound (2013). *Portugal: Young People and Temporary Employment in Europe.* Eurofound. Consultado a 18 de 09 de 2022. https://www.eurofound.europa.eu/pt/observatories/emcc/comparative-information/national-contributions/portugal/portugal-young-people-and-temporary-employment-in-europe.

Ferreira, I., & Santos, M. (2013). Análise da utilização de trabalho temporário em empresas portuguesas: riscos e alternativas. [Analysis of the use of temporary work in Portuguese companies: risks and alternatives]. *International Journal on Working Conditions.* 2182-9535.

Fidelis, G. J. (2006). *Gestão de Recursos Humanos: Tradicional e Estratégica*. [Human Resource Management: Traditional and Strategic]. Saraiva Educação SA.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review, 10(1),* 76-88. https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352

Imhoff, M. M., & Mortari, A. P. (2005). Terceirização, Vantagens e Desvantagens para as Empresas. [Outsourcing, Advantages and Disadvantages for Companies]. *Revista Eletrônica de Contabilidade, 2(3),* 94. https://doi.org/10.5902/198109466219

Lopes, T. F. D. A. (2017). *O Mercado de Trabalho e o Trabalho Temporário: Um Estudo de Caso*. [Dissertação de Doutoramento]. ISCTE Business School, Instituto Universitário de Lisboa.

Minayo, M. C. D. S. (2000). O Desafio do Conhecimento-Pesquisa Qualitativa em Saúde. In *O desafio do conhecimento-pesquisa qualitativa em saúde*, 269.

Oliveira, A. C. C. (2010). *Trabalho Temporário: Expectativas e Motivações dos Jovens: Um Estudo de Caso na CGA.* [Dissertação de Doutoramento]. Universidade Técnica de Lisboa.

Oliveira, C. D. (2007). *Contratação de Trabalho Temporário na Área de Eventos– Vantagens e Desvantagens.* [Monografia]. Universidade de Brasília.

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família: trabalho no estresse ocupacional. [Impact of work values and family: work interference on occupational stress]. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 21,* 173-180. https://doi.org/10.1590/S0102-37722005000200007.

Pereira, A. M. P. (2013). *O impacto do trabalho temporário na Conciliação dos domínios trabalho e extratrabalho: um estudo exploratório*. [Dissertação de Doutoramento]. Universidade Fernando Pessoa.

Ribeiro, A. D. L. (2017). Gestão de pessoas. [People management]. *Saraiva Educação SA.*

Serra, L. F. R. (2018). *Gestão de Recursos Humanos: As Práticas de Gestão de Recursos Humanos numa empresa do Setor Automóvel.* [Dissertação de Doutoramento]. Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresariais).

Serrano, M. M. (2010). *A Gestão de Recursos Humanos: Suporte teórico, Evolução da Função e Modelos.* SOCIUS Working Papers. Universidade Técnica de Lisboa.

Soeiro, J. (2013). Nada será como dantes? Uma semiose do trabalho temporário. [Will nothing be like before? A semiosis of temporary work]. *Cescontexto-debates, (04),* 102-111. http://hdl.handle.net/10316/80960.

Sovienski, F., & Stigar, R. (2008). Recursos Humanos x Gestão de Pessoas. *Revista científica de Administração, 10*(10), 51-61.

Taquette, S. (2016). Análise de Dados de Pesquisa Qualitativa em Saúde. *CIAIQ2016, 2*.

Teixeira, M. O. (2017). *Terceirização e Trabalho Temporário.* [Outsourcing and Temporary Work]. NEGOCIAÇÕES COLETIVAS, 628.

Vaz, I. (2000). *As novas formas de trabalho e a flexibilidade do mercado de trabalho.* [The new forms of work and the flexibility of the labor market]. Livro de Atas do IV Congresso Português de Sociologia-Sociedade Portuguesa: Passados Recentes, Futuros Próximos.

Yin, R. K. (2010). *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos* (4ºEdição). [Case Study: Planning and Methods]. Porto Alegre.

8. Anexos

8.1. Guião da Entrevista Semiestruturada

1. Enquanto trabalhador temporário, quais os principais fatores que contribuem para o seu bem-estar profissional?
2. Considera que está satisfeito com a sua situação profissional atual? Se não, o que falta?
3. Por que motivo se encontra a trabalhar, atualmente, como trabalhador temporário?
4. Se, eventualmente, surgisse a oportunidade de mudar a sua atividade profissional, de trabalhador temporário, para outra, mudaria? E porquê?
5. Considera que existem aspetos negativos ao nível do trabalho temporário?
6. Face à sua experiência que tem como trabalhador temporário, considera que o trabalho temporário em regime de horário por turnos lhe permite uma melhor ou pior conciliação da esfera profissional e pessoal? Justifique.
7. Considera que a realização de horários por turnos, é um fator positivo ou negativo na conciliação com a sua vida familiar?
8. Considera que o trabalho temporário em regime de horário por turnos lhe permite uma melhor ou pior conciliação com atividades de lazer ou sociais? Justifique.
9. Em algum momento sente que as duas esferas (laboral e pessoal) entram em conflito? Justifique.
10. Sente que ocorreram grandes mudanças na sua vida pessoal desde que é trabalhador temporário e que trabalha por turnos? Se sim, mudanças positivas ou negativas? Justifique.