

Instituto Politécnico de Coimbra

Instituto Superior de Contabilidade

e Administração de Coimbra

Cátia Vanessa Gonçalves Oliveira

Motivação e Satisfação nos Trabalhadores Temporários

Motivação e Satisfação nos Trabalhadores Temporários

Cátia Vanessa Gonçalves Oliveira

ICAC 1 2021

Coimbra, outubro de 2021



Instituto Politécnico de Coimbra

Instituto Superior de Contabilidade

e Administração de Coimbra

Cátia Vanessa Gonçalves Oliveira

Motivação e Satisfação nos Trabalhadores Temporários

Relatório de estágio submetido ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos realizado sob a orientação dos Professores António Calheiros e Alexandre Silva e supervisão de Gabriela Gradeço.

Coimbra, outubro de 2021

TERMO DE RESPONSABILIDADE

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

AGRADECIMENTOS

A realização do presente relatório de estágio contou com importantes apoios e incentivos sem os quais nunca teria concluído esta etapa da minha vida.

Dedico o relatório de estágio à minha família, em especial aos meus pais, pela constante motivação, compreensão e apoio, encorajando-me a prosseguir e ultrapassar todos os obstáculos com que me confrontei, não só ao longo do estágio como também destes dois anos de Mestrado.

Agradeço, também, aos meus amigos por todo o apoio ao longo destes meses, por não me deixarem desistir e acima de tudo pela compreensão e ajuda.

Um especial agradecimento à colega e amiga Mariana Grazina pela amizade e entajuda nesta jornada.

No Plano Institucional quero agradecer aos meus orientadores Professores Doutores António Calheiros e Alexandre Silva, pela partilha de ideias, análises críticas, rigor, disponibilidade e orientação que tiveram para a concretização desde relatório. O acompanhamento prestado contribuiu de forma decisiva para o meu desenvolvimento académico e profissional.

Deixo também o meu agradecimento à empresa Synergie, à equipa da Delegação de Aveiro, pela hospitalidade com que me receberam e acompanhamento dado ao longo do estágio, e em particular à minha supervisora Gabriela Gradeço, pelo profissionalismo transmitido, voto de confiança dado no decorrer do estágio curricular e pela sua amizade e estima.

Agradeço, também, aos colaboradores que participaram neste estudo, sem a colaboração deles no preenchimento do questionário não teria sido possível concretiza-lo.

Foram dois anos desafiantes e de constante crescimento mas, cada um, à sua maneira, contribuiu para que mais um ciclo se fechasse em grande.

RESUMO

O presente relatório relata o Estágio Curricular realizado na Synergie – Empresa de Trabalho Temporário, SA. Os principais objetivos eram compreender as razões que conduzem à motivação e satisfação de um trabalhador temporário inserido nesta modalidade de emprego, apresentando possíveis soluções para contornar tais resultados, bem como descrever a minha experiência enquanto estagiária no Departamento de Recrutamento & Seleção na Synergie Aveiro.

Ao longo do estágio desenvolvi várias tarefas ligadas ao Departamento de Recrutamento & Seleção, nomeadamente: a criação/publicação de anúncios de emprego; triagem curricular; realização de entrevistas; contacto com Empresas-Clientes e Colaboradores. Uma outra tarefa desenvolvida foi a implementação de um questionário que tem como objetivo analisar os motivos da escolha pelo trabalho temporário por parte dos trabalhadores temporários e, ainda, o seu grau de Satisfação com esta modalidade de emprego. Este questionário foi criado na plataforma Google Forms e enviado para os colaboradores que, no momento do envio do questionário, se encontravam com contrato de trabalho ativo. Para a análise dos resultados foi realizada uma análise quantitativa, que teve como amostra cerca de 119 colaboradores temporários. Com base na análise do questionário chegou-se à conclusão de que os inquiridos se encontram parcialmente motivados com o seu contrato de trabalho, sendo as principais a possibilidade de inserção no mercado de trabalho, a perspectiva de obter um contrato permanente e, ainda, o facto de não encontrarem outra oportunidade de emprego. No que diz respeito à satisfação, os resultados obtidos indicam que, de um modo geral, os colaboradores revelam estar parcialmente satisfeitos em relação ao trabalho que desempenham. Os inquiridos, sobretudo os do género feminino, revelam maiores níveis de satisfação com a Supervisão, com os Colegas de Trabalho e com Natureza do seu Trabalho. Porém, destacam-se índices de insatisfação as oportunidades de Promoção e com as condições Salariais, nomeadamente com a perspectiva de aumentos, sobretudo por parte dos inquiridos do género masculino.

Palavras-chave: Recrutamento & Seleção, Trabalho Temporário, Motivação, Satisfação.

ABSTRACT

This report reports the Curriculum Internship held at Synergie - Temporary Work Company, SA. The main objectives were to understand the reasons that lead to the motivation and satisfaction of a temporary worker inserted in this type of employment, presenting possible solutions to overcome such results, as well as describing my experience as an intern in the Recruitment & Selection Department at Synergie Aveiro.

During the internship I developed several tasks related to the Recruitment & Selection Department, namely: the creation/publication of job advertisements; curriculum screening; conducting interviews; contact with Client-Companies and Employees. Another task developed was the implementation of a questionnaire that aims to analyze the reasons for choosing temporary work by temporary workers and also their degree of Satisfaction with this type of employment. This questionnaire was created on the Google Forms platform and sent to employees who, at the time of sending the questionnaire, had an active employment contract. For the analysis of the results, a quantitative analysis was carried out, which had a sample of 119 temporary employees. Based on the analysis of the questionnaire, it was concluded that the respondents are partially motivated with their employment contract, the main reasons being the possibility of entering the labor market, the prospect of obtaining a permanent contract and, also, the not finding another job opportunity. With regard to satisfaction, the results obtained indicate that, in general, employees reveal that they are partially satisfied with the work they perform. Respondents, especially females, show higher levels of satisfaction with Supervision, with Co-workers and with the Nature of their Work. However, there are indices of dissatisfaction with the Promotion opportunities and with the salary conditions, namely with the perspective of increases, especially by the male respondents.

Keywords: Recruitment & Selection, Temporary Work, Motivation, Satisfaction.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	1
1 Entidade de Acolhimento.....	5
1.1 O grupo Synergie e a sua História.....	5
1.2 Estrutura Organizacional da Empresa	6
1.3 A Delegação de Aveiro	7
1.3- Missão, visão e valores	8
2. Revisão da Literatura	9
2.1- O Trabalho Temporário.....	9
2.1.1- Vantagens e Desvantagens do trabalho temporário	11
2.2- Motivação dos trabalhadores para aceitar o trabalho temporário	13
2.3- (In)Satisfação dos Trabalhadores no Trabalho Temporário.....	15
2.4- Relação entre a Motivação e a Satisfação no Trabalho Temporário	16
Realizadas	19
3.1-Recrutamento e Seleção	20
3.2- Publicação de Anúncios	22
3.3- Análise de Candidaturas e triagem curricular	23
3.4- Realização de Entrevistas	24
3.5- Contacto com Clientes.....	25
3.6- Criação e atualização de base de dados	25
3.7- Estudo Empírico – Questionário	26
3.7.1- Objetivo do estudo	26
3.7.2- Instrumento de recolha.....	27
3.7.3- Procedimento	29
3.7.4- Amostra.....	29
3.7.4.1- Caracterização da Amostra.....	30
3.7.5- Apresentação e Discussão dos Resultados.....	34
4- Discussão.....	48
CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
APÊNDICES	66

Apêndice 1-Questionário “Motivação e Satisfação dos Trabalhadores Temporários”	67
Apêndice 2- Email Solicitação de Participação no Questionário	76
1.4 Apêndice 3- SMS/Email de feedback	77
Apêndice 4- Grelha Avaliação da Entrevista.....	78
Apêndice 4- Emails “Ponto de Situação”	78
ANEXOS	80
Anexo 1 – Grupo Synergie no Mundo.....	81
Anexo 2 - Synergie Portugal e as 7 Delegações	81
Anexo 3- Candidatura Online – Website Oficial Synergie.....	82
Anexo 4- Processo em AHRNET	82
Anexo 5- Inscrição de Candidato em AHRNET	83
Anexo 6-Mapa Seguimento Processos + Taxa de Colocação.....	84
Anexo 7- Publicação de Anúncios no Website Oficial da Synergie.....	85
Anexo 8- Guião de Entrevista – Renault Cacia	86
Anexo 9- Síntese Biográfica	89
Anexo 10 – Documentação.....	91
Anexo 11 – Confiabilidade da Escala Satisfação (Alpha de Cronbach).....	96
Anexo 12- Boletim Semanal de Ofertas de Emprego –IEFP.....	97

ÍNDICE DE TABELAS E FIGURAS E GRÁFICOS

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1- Organograma Synergie Portugal	6
Figura 2- Organograma da Synergie Aveiro.....	8
Figura 3- Relação Triangular do trabalho temporário	11

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1-Tabela 1- Teste de Kolmogotov –Smirnov – Dimensões da Satisfação.....	28
Tabela 2- Caracterização Sociodemográfica da Amostra.....	30
Tabela 3- Caracterização laboral da amostra.....	33
Tabela 4- Razões da escolha do Trabalho Temporário.....	35
Tabela 5- Satisfação com o Trabalho Temporário.....	41
Tabela 6- Modelo de uma grelha de Avaliação da Entrevista	78

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Motivação Feminina por Idades	36
Gráfico 2- Motivação Masculina por Idades	36
Gráfico 3- Média da Motivação Masculina por Habilitações Literárias.....	37
Gráfico 4- Média da Motivação Feminina por Habilitações Literárias	37
Gráfico 5- Média da Satisfação Masculina por Idades	42
Gráfico 6- Média da Satisfação Feminina por Idades.....	43
Gráfico 7- Média da Satisfação Masculina por Habilitações Literárias	44
Gráfico 8- Média Satisfação Feminina por Habilitações Literárias	44

Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas

CV- Curriculum Vitae

CTT- Contrato de Trabalho Temporário

CUTT- Contrato de Utilização de Trabalho Temporário

ETT- Empresa de Trabalho Temporário

EU- Empresa Utilizadora

TT- Trabalho Temporário

GRH- Gestão de Recursos Humanos

PGRH- Práticas de Gestão de Recursos Humanos

RH- Recursos Humanos

R&S- Recrutamento & Seleção

PGRH- Práticas de Gestão de Recursos Humanos

AHRNET- Acinet Human Resources

IEFP- Instituto Emprego Formação Portugal

INTRODUÇÃO

O trabalho temporário tem vindo a registar um notável aumento em todo mundo (Pereira, 2018). O número total de Trabalhadores Temporários, tal como a percentagem da população ativa, tem vindo a crescer, ao mesmo tempo que surgem novas tendências nos sectores de atividade (Pereira, 2018). Como resposta a este crescimento e, para fazer face ao mercado altamente competitivo, as Empresas e candidatos recorrem, cada vez mais, a esta modalidade de trabalho (Paquete, 2020).

A crise que se tem vindo a sentir nos últimos tempos e que, por consequência, levou ao crescimento da taxa de desemprego, é apontada como um dos principais motivos, tanto de candidatos como de Empresas, do aumento do recurso às Empresas de Trabalho Temporário (Pinto, 2019). Esta procura vem, por parte das Empresas, numa tentativa de resposta à necessidade de mão de obra, e dos candidatos, numa tentativa de reingressar no mercado do trabalho (Pinto, 2019). A adesão tem sido cada vez maior, nomeadamente os trabalhadores com idades inferiores aos 30 anos pois, como refere Simplício, (2019) *“(...) através destes contratos os indivíduos têm a possibilidade de entrar ou reentrar no mercado de trabalho e desenvolver novas competências”*. Porém, a vulgaridade e precaridade do setor, aliada à insegurança e instabilidade, é identificada como o principal motivo da insatisfação e abandono no trabalho (Sá, 2010). Nos últimos anos tem se registado um aumento do recurso ao Trabalho Temporário (e consequentemente às Empresas de Trabalho temporário), tanto por Empresas como por trabalhadores (Pessoa & Lusa, 2021). Este aumento tem sido estudado cada vez mais, com objetivo de analisar os motivos do recurso a esta modalidade de trabalho, bem como os fatores que influenciam a sua satisfação com a mesma (Sobral et al., 2021).

Dado que o grande objetivo das organizações, incluindo a Synergie, é gerar lucro, é importante perceber que para atingirem os resultados desejados deve-se ter em conta as pessoas que as constituem (Manky, 2018). Ainda que nos últimos anos se tenha registado uma maior valorização e reconhecimento dos Recursos Humanos pelas empresas, é ainda necessário que as organizações proporcionem maior atenção e atuem com um maior foco na gestão da motivação e da satisfação dos seus colaboradores, para que estes se sintam

valorizados, integrados, contribuindo naturalmente para um maior sucesso da organização (Bryson et al., 2017).

O estudo em questão traz vantagens à Synergie na medida em que, ao perceber o que está na base da motivação e, por sua vez, da satisfação dos colaboradores temporários, o processo de recrutamento e seleção de candidatos desenvolve de forma mais eficaz e eficiente (Bosmans et al., 2015a). Neste sentido, é possível detetar o que realmente o trabalhador procura e propor uma oferta de trabalho tendo em conta o seu interesse. Esta atenção dada ao colaborador, inconscientemente, faz com que o mesmo sinta que os seus interesses são tidos como importantes, fazendo que este permaneça no seu emprego por mais tempo (Comaford, 2013) e, ainda, mudar a imagem precária que está associada ao Trabalho Temporário (Marica, 2016).

O presente relatório surge no seguimento do estágio realizado na multinacional de Recursos Humanos – Synergie- no âmbito do Trabalho Final de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, do Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra (ISCAC). Apresenta como principais objetivos identificar e compreender as razões que estão na base da motivação de um Trabalhador Temporário e analisar o grau de (in) satisfação do mesmo com esta modalidade de trabalho apresentando, posteriormente, soluções capazes de aumentar a satisfação e por vezes a motivação destes colaboradores. É ainda proposto apresentar sugestões que permitam melhorar os processos da Synergie: primeiramente, o processo de recrutamento e seleção, nas vertentes da análise e resposta a candidaturas e da redação e divulgação de anúncios de emprego em conformidade com os requisitos solicitados; para além disto, o processo de acolhimento e integração dos recém-contratados; e, finalmente, a organização e gestão de processos internos no que respeita à gestão da base de candidatos em base de dados. Ainda assim, pretende descrever a minha experiência enquanto estagiária do Departamento de Recrutamento e Seleção (R&S) na delegação de Aveiro da empresa Synergie.

Este estágio teve a duração de 6 meses, iniciando no dia 02 de Dezembro de 2020 e com data de término a 02 de Junho de 2021. Como mencionado anteriormente, o estágio desenrolou-se no Departamento de R&S, onde o contacto com candidatos e colaboradores

era uma tarefa constante. A minha principal função passava pela criação/publicação de anúncios de emprego; triagem curricular; realização de entrevistas; contacto com clientes e colaboradores. Para além disso, tive a possibilidade de dar apoio ao Departamento Administrativo, onde executei tarefas, entre as quais a inserção de colaboradores em sistema e, ainda, a sua admissão na Segurança Social e nos Fundos de Compensação. O presente relatório tem como Temática “Motivação e Satisfação nos Trabalhadores Temporários”. Dado o principal ramo de atividade da Synergie ser o R&S de Trabalhadores Temporários, importa perceber o que está na origem da motivação dos trabalhadores, e ainda, compreender o que leva à (in) satisfação dos mesmos com esta modalidade de trabalho. Para este efeito, procedi à criação de um Questionário de natureza quantitativa, criado na plataforma Google Forms e enviado diretamente para o endereço de email dos colaboradores que, no momento do envio do questionário, mantinham vínculo contratual com a Synergie.

Relativamente à estrutura do Relatório de Estágio, este encontra-se dividido essencialmente em quatro capítulos. No primeiro capítulo é feita a descrição do Grupo Synergie, desde a sua origem, história, missão, visão, valores e a forma como a empresa se encontra hierarquizada. Ainda neste capítulo é dado especial foco na Delegação de Aveiro, onde é explicado os vários departamentos e funções que a decompõem. O segundo capítulo diz respeito à Revisão Literária, onde são abordados temas inerentes à área da Gestão de Recursos Humanos (GRH) e do Trabalho Temporário (TT). Aqui pretendo abordar a relação triangular entre o Trabalho Temporário, as Empresas Utilizadoras e o Trabalhador, abordando os conceitos base, bem como as vantagens e desvantagens para cada uma das partes. Seguidamente e, ainda neste capítulo, são abordados os motivos e razões que poderão estar na base da motivação de um trabalhador para aceitar o Trabalho Temporário, tentando identificar e analisar o grau de (in)satisfação do mesmo em contexto de trabalho temporário. No capítulo seguinte, terceiro capítulo, é feita a descrição das várias tarefas realizadas relacionadas com a atividade de R&S durante este período de estágio. Ainda neste capítulo é abordado o Questionário por mim implementado, apresentando os principais objetivos e a metodologia utilizada, sendo explicitados todos os procedimentos adotados referentes à recolha e análise dos dados e, ainda, apresentação e discussão dos resultados. Por fim, no quarto capítulo é exposta uma reflexão crítica de comparação entre as atividades realizadas com o enquadramento

teórico, bem como uma apreciação pessoal da experiência do estágio curricular, apresentando algumas sugestões de melhoria. O relatório termina com a Conclusão geral, Referências Bibliográficas e Anexos

1 Entidade de Acolhimento

Uma vez que o estágio curricular teve lugar na empresa Synergie Portugal, importa conhecer toda a história do Grupo Synergie, por onde esta multinacional se encontra espalhada, não só em Portugal como no mundo inteiro e, ainda, a sua missão, visão e valores. Neste capítulo será dado uma abordagem mais detalhada à Delegação de Aveiro, local onde estive sedeada durante 6 meses.

1.1 O grupo Synergie e a sua História

A Synergie é uma empresa de Recursos Humanos, de origem francesa, especialista na Gestão Global de Recursos Humanos. Para além de França, o grupo está presente em mais 16 países (Anexo 1), dentro e fora da Europa, com cerca de 750 delegações, empregam mais de 70.000 trabalhadores (Synergie, 2019). Embora a marca atualmente conhecida como Synergie (e o seu logótipo) tenha surgido em 1989, a empresa foi criada em 1969 com o nome de ETA (Europe Technical Assistance), em Nantes. Durante os anos seguintes, a empresa continuou a crescer e estendeu-se nas suas áreas geográficas, dentro e fora da Europa, tornando-se uma empresa internacional. Em 1999, o Grupo finalmente iniciou a sua atividade em Portugal – Synergie Portugal - no Porto, onde se encontra sediada desde então (Synergie, 2019). No ano 2000, foi inaugurada a delegação em Lisboa e, de seguida, gradualmente, foram criadas as restantes delegações. Hoje, a Synergie Portugal encontra-se no Porto, em São João da Madeira, Aveiro, Vila Franca de Xira, Mem Martins, Lisboa e Setúbal. Cada uma destas delegações dedica-se à região geográfica circundante e todas são coordenados e controlados pela sede. Os Principais Serviços Prestados pela Synergie são o Recrutamento Especializado, o Trabalho Temporário, o Outsourcing e a Formação. Relativamente ao primeiro, este serviço corresponde a um tipo de recrutamento e seleção minucioso para quadros de Middle and Top Management (Synergie, 2019). No que respeita ao Trabalho Temporário, procura-se responder às necessidades de mão de obra apresentadas pela empresa-cliente através da pesquisa e avaliação de candidatos que, uma vez selecionados, ficam vinculados a um contrato de trabalho temporário à Empresa de TT. Quanto ao Outsourcing, este pode ser definido como o processo através do qual uma organização contrata outra para o desempenho de uma atividade que a primeira não pode ou consegue desempenhar, e na

execução das quais a segunda é tida como especialista. Por fim, a Synergie, enquanto entidade formadora certificada pela DGERT, desenvolve diversos projetos formativos sobretudo em formato presencial, destinados a variados públicos (Synergie, 2019).

1.2 Estrutura Organizacional da Empresa

A estrutura organizacional é a forma como uma organização está dividida e hierarquizada/departamentalizada. Esta define como é feita a gestão das atividades e a comunicação entre os departamentos, visando atingir os objetivos estratégicos (Alves, 2017). O crescimento exponencial do grupo Synergie durante os últimos anos, nomeadamente em território nacional, pode ter levado a que, para dar resposta à grande diversificação dos seus mercados de trabalho, serviços, clientes e áreas geográficas em que opera, a empresa tivesse que se repartir, dando origem às sete delegações. Cada delegação, apesar de possuir um Diretor/a Comercial e um elevado grau de independência, autonomia e total controlo sobre as funções operativas e dedicar-se a um determinado projeto, clientes e à zona geográfica circundante, é coordenada e controlada pela sede. Na sede encontra-se o Diretor Geral – António Boavista e a Diretora de Qualidade & Recurso Humanos – Cristina Pinto. Todas as delegações (incluindo a de Aveiro) têm de apresentar à sede um *Reporting* Semanal, onde consta o todo o trabalho desenvolvido durante a semana, o *Planning* Semanal e no Mapa de Trabalhadores Temporários Saídos (Anexo

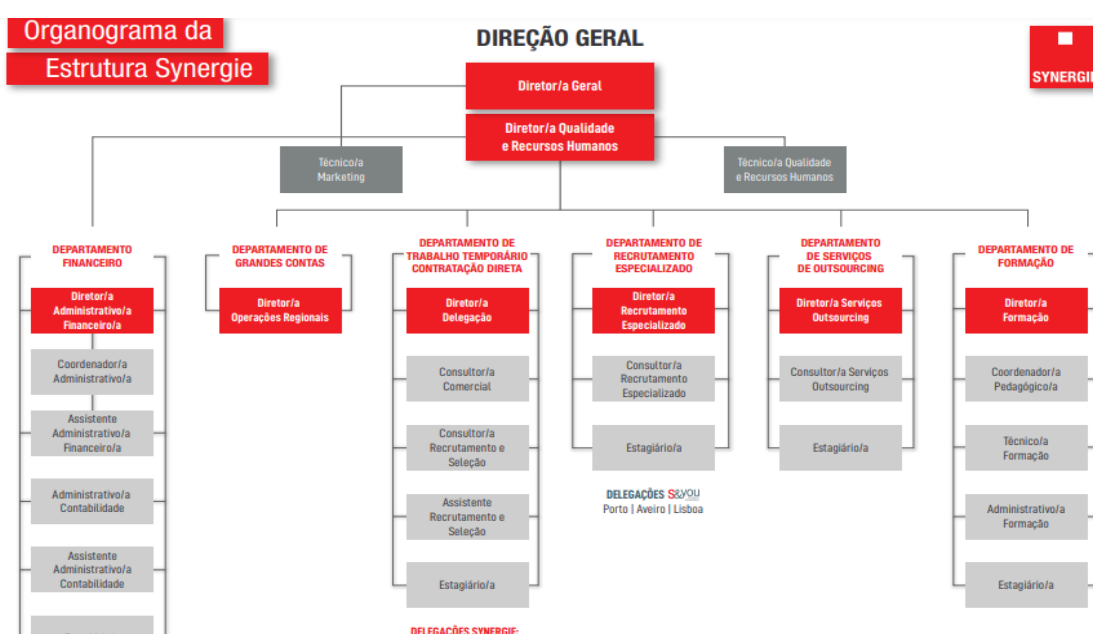


Figura 1- Organograma Synergie Portugal

Fonte: Site oficial: <https://www.synergie.pt/>

1.3 A Delegação de Aveiro

O presente estágio decorreu na Delegação de Aveiro, uma das delegações existentes na zona centro do país. Encontra-se situada junto a uma das avenidas mais conhecidas e movimentadas da cidade de Aveiro, a Avenida D.º Lourenço Peixinho faz ligação da estação ferroviária até à Praça General Humberto Delgado. Esta agência presta serviços a empresas situadas no distrito de Aveiro e, pontualmente, de Coimbra, sendo o setor mais explorado o fabril, no ramo automóvel, das bicicletas e da cerâmica. Esta delegação conta com cinco departamentos (figura 2). Cada um exerce as respetivas funções, mas mantém sempre um contacto próximo. O departamento Comercial, gerido pela diretora da delegação Gabriela Gradeço, é responsável pela aquisição e contacto com os Clientes e, como tal, é a responsável direta pela promoção e crescimento da empresa. A sua função passa pela angariação de Empresas-Clientes, pela visita às suas instalações, pela adjudicação das propostas de trabalho e, só após a formalização dos pedidos de recrutamento de candidatos é que dá seguimento para o departamento de R&S. O departamento de R&S foi onde estive inserida, juntamente com três colegas: Isa Almeida (também responsável pelo Outsourcing), Rita Silva e Neuza Amado. A nossa principal função passa pela receção de pedidos de Empresas-Clientes, abertura do processo de recrutamento, nomeadamente criação e publicação de anúncios, triagem curricular, realização de entrevistas e, após validação, o envio dos candidatos aos clientes. Consoante o feedback dos clientes, positivo se for o caso, é dado seguimento da candidatura para o departamento Administrativo. Este é alocado à colega Inês Sousa que é responsável pelo seguimento de processos, como a elaboração dos contratos (CTT: Contrato de Trabalho Temporário; CUTT: Contrato de Utilização de Trabalho Temporário), processamento de salários, entre outros. Por fim, o departamento de Recrutamento Especializado (S&You), ativo desde março do presente ano, alocado à colega Margarida Grave. A sua função passa pelo R&S de perfis mais especializados, nomeadamente na área da engenharia. São processos mais demorados e trabalhosos, que requer uma pesquisa minuciosa, ocultação de referências e um acompanhamento constante, tanto com o candidato como com a Empresa Cliente.



Figura 2- Organograma da Synergie Aveiro

Fonte: Site oficial: <https://www.synergie.pt/>

A Delegação Aveiro possui aproximadamente 498 colaboradores (a 24 de setembro de 2021), distribuídos por 26 Empresas- Clientes (23 Clientes “Synergie Trabalho-Temporário” e 3 Synergie-Outsourcing). Estes últimos encontram-se localizados nas cidades de Aveiro, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Águeda e Coimbra.

1.3- Missão, visão e valores

A missão de uma organização diz respeito ao seu propósito, ou seja, é uma declaração sobre a sua razão de ser. A missão visa definir e ancorar a identidade da organização (Domingos, 2017). A Synergie Portugal reconhece a importância de que se revestem os Recursos Humanos (RH) e admite que “*a sua gestão se tem vindo a revelar mais difícil e complexa, ainda que determinante e crítica para as empresas*”(Synergie, 2019). Neste sentido, a sua **Missão** é *ajudar as empresas a gerir os seus RH, de forma integrada e orientada para o negócio de cada Cliente de modo a propor soluções de Gestão Global de RH adaptadas às especificidades de cada um* (Synergie, 2019). Por outro lado, a **Visão** representa o que organização quer ser/atingir. Representa as suas ambições e define uma direção estratégica (Domingos, 2017). Assim, reconhecendo a rapidez, flexibilidade e a inovação das soluções de um setor como o de Gestão de RH, a Synergie tem como objetivo, a longo prazo, (...) *tornar-se líder nos diversos setores onde atua com especial enfoque no desenvolvimento do capital humano* (Synergie, 2019). Quanto aos **Valores**, ou seja, aos pressupostos fundamentais da organização que direcionam o comportamento organizacional, a Synergie Portugal desenvolve a sua atividade com base no “ (...) *rigor, paixão, transparência, integridade, profissionalismo e motivação, promovendo a criatividade e a qualidade*” (Synergie, 2019).

2. Revisão da Literatura

Neste segundo capítulo será apresentada a Revisão da Literatura pertinente para o presente relatório de estágio. Como o ramo de atividade da Synergie é o R&S de Trabalhadores Temporários, primeiramente será feita uma pequena introdução ao Trabalho Temporário, abordando os principais conceitos e, ainda, a relação triangular estabelecida entre a Empresa de Trabalho Temporário, a Empresa Utilizadora e o Trabalhador. Subsequentemente será abordado as vantagens e desvantagens do Trabalho Temporário para cada uma das partes desta relação triangular.

De seguida serão abordadas as razões que poderão estar na origem da motivação dos trabalhadores a recorrer ao trabalho temporário e, ainda, analisar o seu grau de (in) satisfação com esta escolha.

Por último, é feita uma ligação entre os fatores geradores de motivação e, por sua vez, satisfação/insatisfação nos colaboradores temporários e permanentes, evidenciando alguns estudos sobre a temática.

2.1- O Trabalho Temporário

O Trabalho Temporário surge em Portugal com a guerra colonial (1962) que impôs a necessidade de recurso à mão-de-obra feminina como substituição da masculina (Oliveira, 2010). O Trabalho Temporário tem-se revelado, atualmente, como uma forma de trabalho em crescente desenvolvimento, devido ao surgimento de novas formas de organização do trabalho e dos processos de produção (mais tecnológicos) (Simplício, 2019) e, sobretudo, pelo aumento exponencial do número de trabalhadores temporários, considerados fundamentais na estratégia das empresas (Manilal, 2017). Ainda assim, não existe uma definição precisa e coesa do conceito.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), o conceito é definido como “*a situação em que uma empresa cede a título oneroso e por tempo limitado, a outra empresa, a disponibilidade da força de trabalho de certo número de trabalhadores que ficam funcionalmente integrados na empresa utilizadora*” (Barras, 2018). Tem como

principal objetivo a “*satisfação de necessidades de mão de obra pontuais, imprevistas ou de curta duração*” (Aleksynska, 2018). Esta modalidade de trabalho é usada para a satisfação de necessidades de mão-de-obra pontuais, imprevistas ou de curta duração (Vaz, 2008); quando um novo produto está para a ser lançado; como resposta à alta competitividade ou às flutuações do mercado (procura) e como substituição de ausências de colaboradores (Gandarez, 2020). As Empresas recorrem às Empresas de Trabalho Temporário para que não haja a necessidade de os seus trabalhadores façam trabalho suplementar, evitando assim situações de cansaço, baixa de produtividade e, até mesmo, *turnover*.

O Trabalho Temporário representa uma relação laboral triangular (Figura 3) entre uma Empresa de Trabalho Temporário, doravante designada ETT, um Trabalhador Temporário ¹e uma Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário (EUTT) (Manilal, 2017)(Meškienė & Tamošiūnas, 2019) A Empresa de Trabalho Temporário² é a entidade empregadora de um trabalhador temporário, que recruta, seleciona um candidato e coloca-o à disposição de uma empresa utilizadora do serviço que supervisiona o trabalhador (Ferreira & Vargas, 2015).Entre estas partes estabelecem-se diferentes vínculos contratuais. A entidade empregadora (Empresa-Cliente) contrata e remunera um trabalhador temporário, com o qual estabelece um contrato de trabalho e uma relação laboral. O trabalhador temporário é considerado voluntário quando opta voluntariamente por um trabalho temporário, ao invés do involuntário, quando opta por esta modalidade de trabalho por razões de força maior (Lima-Santos, 2004, citado por (Cunha, 2014). Assim, o trabalhador temporário é contratado pela ETT para exercer as funções pretendidas pela empresa utilizadora sob a avaliação e instrução desta (Manilal, 2017). Por conseguinte, a empresa utilizadora do serviço, que beneficia da força de mão-de-obra, assina um Contrato de Utilização do TT (CUTT) com a ETT e compromete-se a receber o trabalhador e a exercer poder de direção sobre ele (Manilal, 2017). Neste caso, a

¹ Os Trabalhadores Temporários são geralmente considerados os trabalhadores que celebraram contratos de trabalho por um período determinado ou para empregos específicos, ou os que realizam trabalhos sazonais, eventuais ou ocasionais (Meškienė & Tamošiūnas, 2019).

² A Empresa de Trabalho Temporário é “pessoa singular ou colectiva cuja actividade consiste na cedência temporária a utilizadores da actividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui”.

Synergie Portugal, enquanto ETT, detém as responsabilidades de uma entidade patronal sobre os colaboradores, enquanto a empresa-cliente exerce um poder de direção sobre os mesmos (Synergie, 2019).

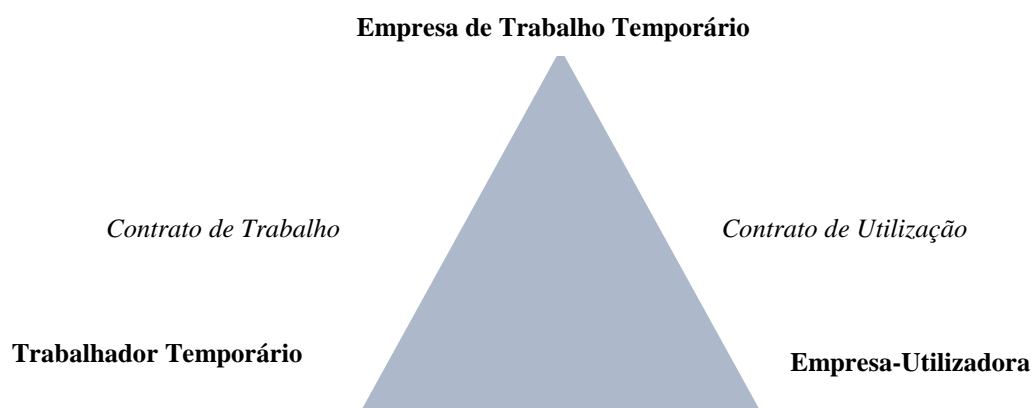


Figura 3- Relação Triangular do trabalho temporário

Fonte: (Manilal, 2017)

Em suma, a decisão de utilizar colaboradores temporários depende da estratégia e do ramo de atividade da empresa utilizadora. Ao se tratar de situações pontuais, não se justifica contratar alguém a tempo inteiro, suportar custos com a sua contratação, formação, desenvolvimento e avaliação, para depois “despejar” essa pessoa (Picchio & van Ours, 2017). Dai se tratar de um tipo de modalidade de trabalho que detém vantagens e desvantagens para os três elos desta relação.

2.1.1- Vantagens e Desvantagens do trabalho temporário

Nos dias de hoje existe, cada vez mais, uma grande competitividade entre Empresas de Trabalho Temporário (ETT) (Lopes, 2017). Para além das características mencionadas anteriormente, estas são ainda conhecidas como flexíveis e com uma grande capacidade de adaptação às necessidades das Empresas Clientes (Sobral et al., 2021), pelo que a adesão ao Trabalho Temporário por parte da Empresa Utilizadora, que recorre a esta modalidade contratual como uma decisão estratégica para melhorar a sua GRH, pode trazer bastantes benefícios (Alves, 2017). De entre esses benefícios salienta-se o acesso a trabalhadores previamente selecionados e com o perfil adequado às necessidades exigidas (Wilkins & Leigh, 2012), sem terem de despende tempo no processo de R&S. De um modo geral, estes trabalhadores possuem uma vasta experiência profissional (ainda que,

por vezes, com contrato de curta duração) (Chambel et al., 2016) permitindo o aumento da produtividade e competitividade (uma vez que todos os esforços são direcionados para a atividade principal da empresa) (Voßemer et al., 2018).

As Empresas Utilizadoras podem ainda “testar” os trabalhadores por um determinado período de tempo, antes de lhes oferecerem um contrato a termo certo ou incerto, ou passar para os quadros da empresa (Célestin, 2000; Lencastre 2006 citado por Domingos, 2017) Numa perspetiva administrativa, uma outra vantagem é a diminuição das preocupações com a parte da “gestão de pessoal”, sem terem de se preocuparem com a carga administrativa, processamento de salários ou com o cumprimento de obrigações legais e sociais (Mauno & Ruokolainen, 2017)

No ponto de vista dos Trabalhadores Temporários, (Giordano et al., 2021) defendem que o trabalho temporário pode ser considerado como uma oportunidade para os mesmos aumentarem a sua experiência profissional (Flickinger et al., 2016), adquirir e desenvolver competências, através do preenchimento de vários postos de trabalho em diversas empresas (Camerman et al., 2007). Nesta perspetiva, mesmo se tratando de oportunidades temporárias, esta permite a inserção de estudantes no mercado de trabalho (Wilkin et al., 2018), e através da execução de diversas tarefas, enriquecer o currículo (Flickinger et al., 2016), aceder a postos de trabalho permanentes, bem como aperfeiçoar o seu profissionalismo (Célestin, 2012 citado por Domingos, 2017). Esta modalidade de emprego acarreta outros benefícios, nomeadamente aceder mais facilmente a um posto de trabalho que melhor se adequa às suas habilitações e capacidades (Tran et al., 2020), que melhor se adequa com as necessidades e objetivos pessoais e/ou familiares, bem como um local de trabalho mais acessível em relação ao seu local de residência (Wilkin et al., 2018). Visto se tratar de, em muitos casos, situações pontuais, permite ainda que pessoas mais velhas consigam encontrar emprego e outras conciliar dois empregos os estudos com o trabalho (Meškienė & Tamošiūnas, 2019).

Apesar das inúmeras vantagens, existem também algumas Desvantagens inerentes a este setor de atividade. Podemos salientar o facto de ser caracterizado por contratos de curta duração, salários baixos e escassos investimentos na formação (Voßemer et al., 2017). As empresas de TT são, muitas vezes, vítimas de atrasos de pagamento das empresas

utilizadores destes serviços (Lopes, 2017) o que leva ao atraso no pagamento dos salários, e ainda vítimas do envio tardio de toda a documentação inerente a cada trabalhador. Por sua vez, é a empresa de TT quem tem de justificar e esclarecer dúvidas vindas dos trabalhadores (Barracho, 2013). Em relação aos Trabalhadores Temporário, as Empresas Utilizadoras queixam-se do elevado nível de rotatividade e absentismo (não começam a trabalhar no dia acordado, abandonam o trabalho, ou faltam frequentemente sem justificação)(Duarte, 2009) (Voßemer et al., 2018) Este tipo de atitudes leva a que a ETT tenha de perceber junto do colaborador o motivo para tal atitude e, em muitos casos, ter de recrutar um novo colaborador.

No ponto de vista dos Trabalhadores, o Trabalho Temporário ainda é visto de forma pouco positiva. Estes associam-no à instabilidade e à precariedade laboral, sendo que grande parte das pessoas adere a este regime não por opção, mas por inevitabilidade ou necessidade (Barbosa, 2011 citado por Voßemer et al., 2018) (Campos, 2020). Consequentemente, as empresas que contratam os serviços de TT arriscam-se a ter Trabalhadores Temporários pouco motivados e satisfeitos (Giordano et al., 2021). O regime de TT acarreta algumas desvantagens para o Trabalhador, nomeadamente elevada insegurança no emprego, uma vez que o trabalhador não sabe quanto tempo estará na empresa ou nem se a ETT lhe garante uma nova empresa para trabalhar(Van Vuuren et al., 2020). Estes trabalhadores geralmente tendem a receber menos benefícios, como salários inferiores e pagos tardiamente (Buch & Niebuhr, 2018). Não lhes é dada a possibilidade de obter formação e têm poucas perspetivas de desenvolvimento ou promoção na carreira (Buch & Niebuhr, 2018), em comparação aos trabalhadores com vínculo directo com a organização (Alves, 2017) (Lopes, 2017). Tendo em conta todas estas desvantagens é normal que os trabalhadores resistam a este regime de trabalho e manifestem sentimentos negativos em relação ao mesmo (Manilal, 2017). Nesta perspetiva é crucial que as ETT e as EU criem mecanismos de motivação e satisfação dos seus colaboradores.

2.2- Motivação dos trabalhadores para aceitar o trabalho temporário

O setor de Recursos Humanos apresenta, atualmente, um papel estratégico nas organizações. Uma das funções dos RH passa por analisar fatores, nomeadamente a

motivação, que determina atitudes e comportamento dos indivíduos nas organizações. Isto porque há quem defenda que “(..) *fatores como a motivação tem impacto direto no trabalho, daí a importância na compreensão do que está na sua origem*” (Silva & Barros, 2018). Para as organizações, a motivação é vista como sendo uma fonte de vantagem competitiva, como uma estratégia para atrair e reter os melhores colaboradores (Shehu & Saeed, 2016), nomeadamente aqueles que desenvolvem maiores níveis de motivação (Guedes et al., 2021).

O regime de Trabalho Temporário não foge à regra. Os trabalhadores que recorrem a esta modalidade de trabalho também desenvolvem diferentes níveis de motivação (Dwivedula, 2018), principalmente os que optam por esta modalidade de forma voluntária (Lopes & Chambel, 2014). Existe, por um lado, quem associe a motivação no trabalho ao sistema de recompensas que advém do exercício da função (Liu & Tang, 2011). O sistema de recompensas é, pois, um conceito que inclui não apenas a compensação monetária, mas também a não monetárias relacionadas com o emprego (Villajos et al., 2020). Obvio que quanto maior for o tamanho dessa recompensa, maior será o esforço/comportamento na sua obtenção (Liu & Tang, 2011). Existe, por um lado trabalhadores que optam por esta modalidade de trabalho por se identificarem com a função (importância e significado que esta tem para ele; natureza do próprio trabalho) (Rahaman et al., 2020), atribuindo maior importância à oportunidade de adquirir e/ou aplicar conhecimentos e competências, à autonomia e interdependência no trabalho (Turner et al., 2008). Por outro lado, há ainda quem procure por uma oportunidade de ingressar de forma permanente e estável na empresa isto quando surgir a oportunidade de serem contratados diretamente pela EU (Ferreira et al., 2018) outros de progredir a nível funcional e profissional (Seiler et al., 2012), outros aderem ao TT pela falta de oportunidades na área de formação/estudo (Rahaman et al., 2020) e, claro, de melhores condições salariais e benéficos associados (prémios, seguros saúde), bem como de horários mais flexíveis e estáveis (Dwivedula et al., 2015). Todos estes fatores contribuem significativamente, por um lado, no aumento da empregabilidade, da produtividade (Hong et al., 1995), e por outro, diminui a taxa de turnover e absentismo (Villajos et al., 2020).

2.3- (In)Satisfação dos Trabalhadores no Trabalho Temporário

O conceito de satisfação no trabalho é geral em todas as organizações, independentemente do ramo de atividade, pois é vista como fator chave para a motivação e para o desempenho organizacional (Duari & Sia, 2013). Porém, a forma como os colaboradores a percebem e a sentem já não é igual, isto porque “(...) *o que satisfaz um colaborador pode não satisfazer outro*” (Alhassan et al., 2017). As discrepâncias no grau de (in) satisfação no trabalho tendem a ser maiores em organizações que possuam trabalhadores permanentes e trabalhadores temporários (Chang et al., 2020). Isto porque estes últimos tendem, por norma, a receber menos benefícios, em comparação aos colaboradores que detenham um contrato de trabalho direto com a empresa (Alhassan et al., 2017).

Num estudo desenvolvido por (Stancanelli, 2002) conclui-se que os trabalhadores temporários recebem menos regalias (salários inferiores e benéficos associados), menos oportunidades de formação, menos condições de segurança, em comparação com os restantes colaboradores. Cesário, (2014) afirma que a maioria trabalha em empregos que são de baixa qualificação, sem potencial de carreira e com contratos de curta duração, o que, desta forma, não permite a sua continuidade na empresa. Por outro lado, existem outros que criam uma expectativa para com a ETT, pois esperam que o feedback acerca do trabalho desempenhado na EU seja positivo e que a ETT os coloque a trabalhar noutra EU (Sobral et al., 2021).

As chefias diretas tendem a não demonstrar tanta empatia e comunicação com estes colaboradores, ocultando informações que, muitas das vezes estão diretamente relacionada com a função dos mesmos (Dawson et al., 2015). Inevitavelmente que todos estes fatores acabam por gerar repercussões/consequências tanto a nível organizacional como no indivíduo temporário. Este último tende a relevar baixos níveis da satisfação e, por consequência, baixa motivação no trabalho, tendo impacto no seu desempenho e na produtividade (Flickinger et al., 2016). Muitos colaboradores acabam por abandonar o seu posto de trabalhar causa justa, outros, com o término do seu CTT, acabam por não querer aderir novamente a esta regime de trabalho pois encontram-se desmotivados com tais atitudes (Dawson et al., 2015). A insegurança característica deste regime de trabalho aliada ao stress, derivado de problemas da vida pessoal e/ou profissional e do ambiente

vivido em ambos, acabam por exercer consequências na saúde, na qualidade de vida e no dia-a-dia dos trabalhadores (Voßemer et al., 2018) Neste sentido, torna-se uma prioridade social otimizar as condições de trabalho no sentido de minimizar tais efeitos para a saúde das pessoas (Spector, 1997 citado por Barracho, 2013).

2.4- Relação entre a Motivação e a Satisfação no Trabalho Temporário

O comportamento de um trabalhador, de um modo geral, é influenciado pelo ambiente organizacional onde está inserido, sendo que tudo que acontece no seu dia-a-dia pode influenciar a sua motivação e, conseqüentemente, a satisfação no trabalho (Marson et al., 2011). No seguimento do descrito em capítulos anteriores, existem características similares e distintas entre trabalhadores em regime de trabalho temporário e trabalhadores em regime trabalho permanente. Porém, a forma como cada organização rege os seus colaboradores nem sempre é a correta, o que acaba por gerar desigualdade no tratamento dos colaboradores (Booth et al., 2002). Neste sentido, é evidente que os colaboradores percecionem o seu posto de trabalho de forma distinta, tendo repercussões ao nível da gestão da motivação e satisfação (Tamayo & Paschoal, 2003).

Com base na ausência de igualdade no tratamento dos colaboradores dentro das organizações (Wilczynska et al., 2017), realizaram-se vários estudos com objetivo de analisar os fatores geradores de motivação e (in)satisfação dos colaboradores em contexto de trabalho. De salientar que os estudos foram realizados em empresas compostas por colaboradores permanentes e colaboradores temporários.

No seguimento no estudo desenvolvido por Kohler & Abreu (2017), aplicado a 99 colaboradores (temporários e permanentes) de uma empresa do ramo eletrónico, detetou-se que os fatores geradores de motivação dos colaboradores (temporários e permanentes) estão relacionados com as oportunidades de crescimento pessoal e profissional, com as oportunidades de formação e aprendizagem e com o grau de autonomia e responsabilidade dado na gestão das tarefas (Coltre & Mata, 2007). Já os fatores de desmotivação relacionam-se com a natureza do trabalho, isto é, com a carga horária e baixa flexibilidade dos horários, nomeadamente quando se trata de horários/turnos rotativos (Soratto et al., 2017). Abugre (2014) refere ainda a falta de atenção dada por

parte das chefias, onde as opiniões não são consideradas nem atendidas, nem dado reconhecimento pelo desempenho e trabalho prestado (Gagné et al., 2019). Ainda assim, o fator gerador de maior desmotivação relaciona-se com a ausência de segurança no que toca à estabilidade no emprego, sobretudo dos trabalhadores temporários (Cuyper & Witte, 2007). Relativamente à satisfação, esta foi dividida em cinco grandes fatores: satisfação com colegas, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções. Ainda com base no estudo desenvolvido por Kohler & Abreu (2017), os trabalhadores temporários sentem-se satisfeitos com a natureza do trabalho, isto é, gosto com o trabalho que desempenham e com a variedade do mesmo; satisfação com os colegas de trabalho, o que garante um ambiente agradável dentro da área da produção, proporcionando aos indivíduos prazer em trabalhar, e, ainda, satisfação com o desempenho da chefia e com a forma como os superiores coordenam e lideram (Gottman et al., 1998). Existem evidências de que *“quando as organizações tratam os trabalhadores temporários com respeito e não os vêem como temporários, alguns trabalhadores temporários terão uma elevada implicação com a organização e maior envolvimento como os trabalhadores permanentes”* (Lopes, 2011). Porém, os trabalhadores temporários apontam insatisfação com as condições salariais, nomeadamente com o vencimento base auferido (característico do rendimento médio mensal), principalmente quando comparados com os trabalhadores permanentes (com vencimentos acima da média) (Brooks & Johnston, 2012), com o mercado de trabalho onde estão inseridos.

Na perspetiva dos colaboradores permanentes, os fatores geradores de satisfação, de um modo geral, são os mesmos. O estudo desenvolvido por Balieiro & Borges (2015) veio reforçar a ideia de que, muitas das vezes os colaboradores permanentes sentem-se insatisfeitos com a ausência de reconhecimento e promoções por parte da organização (Leppel et al., 2012). O facto de pertencerem aos Quadros da empresa e desempenharem a sua função há muito tempo faz com que, a certa altura, o interesse e motivação no trabalho seja menor (Brooks & Johnston, 2012). A ausência de promoções (prémios, benefícios), de reconhecimento pelo contributo e serviço prestado e as metas inatingíveis, são fatores que, a longo prazo, acabam por afetar a satisfação dos colaboradores (Corteli et al., 2015).

Neste sentido torna-se crucial que cada organização atue nos fatores considerados prejudiciais no desempenho dos colaboradores pois, como refere Guedes et al. (2021) *“Mais do que nunca, as pessoas querem ser felizes no ambiente profissional e, para isso, precisam se sentir motivadas, valorizadas e envolvidas”*.

3- Atividades Realizadas

O estágio anteriormente realizado teve como principais objetivos:

- Perceber as motivações/razões dos colaboradores para aceitar a modalidade de Trabalho Temporário;
- Verificar o grau de (in) satisfação dos colaboradores com o Trabalho Temporário;
- Explorar as razões que poderão estar na origem da (in) satisfação dos trabalhadores temporários com esta modalidade de emprego;
- Apresentar sugestões passíveis de aumentar a satisfação e por vezes a motivação destes colaboradores;
- Melhorar o processo de recrutamento e seleção, nomeadamente a análise/resposta a candidaturas, redação/divulgação de anúncio de emprego tendo em conta os requisitos solicitados;
- Melhorar o acolhimento e integração dos recém contratados;
- Melhorar a organização/gestão de processos internos (gestão de base de dados de candidatos; atualização do sistema com a validação e preenchimento de candidaturas; análise/triagem curricular).

O estágio curricular teve início a 02 de dezembro de 2020, com a apresentação da equipa que constituía a delegação e das funções que cada um desempenhava. Primeiramente foi-me apresentada a Diretora da Delegação e minha supervisora- Gabriela Gradeço e as restantes colegas: Isa Almeida, Adriana Moura (que entretanto saiu), Margarida Grave, Inês Sousa, Rita Silva e, uma colega estagiária, Neuza Amado. Num primeiro momento, foi-me dada formação no *software* interno da empresa – AHRNET –, principal ferramenta de trabalho da delegação. Embora intuitivo, o programa tem diversas funcionalidades, pelo que a formação foi contínua até atingir um grau elevado de autonomia.

Foram várias as atividades realizadas durante o período de estágio. Uma vez que fui parte integrante do Departamento de Recrutamento & Seleção, as tarefas que realizei de forma mais regular foram a criação e publicação de anúncios; a triagem curricular de candidatos; entrevistas de seleção e, ainda, contacto com Empresas - Clientes e Colaboradores. Este tipo de tarefas eram realizadas diariamente pois havia sempre vários pedidos de recrutamento em aberto solicitados pelas Empresas-Clientes. Para a atração de bons candidatos, os anúncios publicados requeriam, da minha parte, algum investimento na descrição da oferta, pois aqui é o ponto de partida para um bom processo de R&S. Geralmente os anúncios eram publicados nas plataformas mais consultadas pelos candidatos e, após publicados, as candidaturas e telefonemas por parte dos mesmos começam a surgir. Assim, a tarefa seguinte e que, para mim, era a que despendia de mais tempo e resiliência da minha parte, era a triagem curricular e o primeiro contacto com o candidato. Este primeiro contacto geralmente era feito por telefone onde era questionado algumas perguntas de “seleção e/ou eliminação”. Caso o candidato, numa primeira fase, reúna os requisitos mínimos exigidos, avançamos para uma entrevista mais exploratória. Esta normalmente é feita online, por vídeo chama, de forma a que consiga ver e analisar quem está no outro lado. Para um bom desenrolar da entrevista, requeria da minha parte um bom domínio no tipo de oferta que estava a apresentar ao candidatos e, também, uma boa análise do seu currículo. Após a seleção do candidato, a tarefa seguinte é o envio da sua candidatura à Empresa- Cliente. Geralmente, no corpo do email, procurava evidenciar pontos positivos do candidato. Assim, conseguia gerar no Cliente interesse em entrevistar aquele candidato e não o da concorrência. Uma outra tarefa por mim desenvolvida ao longo deste estágio foi criação e implementação de um Questionário alusivo à temática do relatório.

3.1-Recrutamento e Seleção

Dado que a principal área de atuação da Synergie de Aveiro é o Trabalho Temporário, as atividades desenvolvidas ao longo do estágio incidiram essencialmente no Recrutamento & Seleção (R&S) de Recursos Humanos.

A Synergie trabalha com pedidos de Trabalho Temporário, de Gestão de Contratos e de Cedência Direta. O primeiro envolve todo o processo de Recrutamento & Seleção de

candidatos e, ainda, toda a parte administrativa. O segundo pedido é quando o Cliente envia o candidato já selecionado e a Synergie apenas tem de tratar da parte administrativa do mesmo. O último pedido, Cedência Direta/Recrutamento Especializado, trata-se de um processo de R&S minucioso, dado que o candidato recrutado e apresentado pela Synergie passa diretamente a fazer parte dos quadros da empresa-cliente. Neste sentido, é necessário fazer a aplicação de testes, um levantamento de referências e a avaliação de competências e, conseqüentemente, um relatório descritivo dos resultados obtidos que é posteriormente enviado ao Cliente. De entre os três tipos de pedidos, o que é mais vezes solicitado é o de Trabalho Temporário, pedido com que trabalhei ao longo do estágio.

Para facilitar todo o processo, a Synergie dispõe de um software – o AHRNET – que nos permite ter disponível a priori uma base de dados diversificada de Candidatos. Ao serem publicados anúncios de empregos no website oficial da Synergie, os candidatos têm a possibilidade de fazer a sua inscrição diretamente na oferta (Anexo 3) e, ao se candidatarem, a candidatura “cai” neste *software*. A primeira tarefa que tem de ser feita é “importar” esses candidatos para que estes fiquem alocados ao processo ao qual se estão a candidatar. (Anexo 4) Caso o candidato nos contacte por chamada, o AHRNET dispõe de um separador onde se pode fazer a inscrição do candidato (Anexo 5).

Na Synergie, o procedimento R&S é estruturado de forma mais ou menos fixa. Quando o Cliente é novo na Synergie, primeiramente é feita uma Análise do Posto de Trabalho para que o processo de R&S seja mais fácil e eficaz. Enquanto estagiária, tive a oportunidade de acompanhar a diretora da Delegação a uma empresa Cliente - Ferneto, por forma a realizar o estudo de posto trabalho. Primeiramente reunimos com a responsável do departamento de Recurso Humanos, Dr.^a Elisabete Matos, que nos fez uma pequena apresentação da atividade da empresa e, de seguidas, uma visita guiada aos vários departamentos. Posteriormente, levou-nos ao “chão de fábrica”. Aqui podemos observar os vários setores de produção (ex. rebarbação, montagem, pintura, acabamentos, embalamento) e observar como cada tarefa é executada em cada setor. Por sua vez, quando é habitual trabalhar com aquele cliente e temos acesso às especificações do perfil a recrutar, a primeira coisa a fazer é inserir o pedido num Mapa de Seguimento de Processos (onde constam todos os pedidos que são realizados por mês – Anexo 6) e seguidamente na plataforma AHRNET. Para iniciar o processo de R&S propriamente

dito, primeiramente, procuramos na base de dados Candidatos que correspondam ao perfil identificado e só depois procedemos à publicação de anúncio no site da Synergie e sites de emprego (*Facebook, LinkedIn, NetEmprego* e no Sapo). Com o objetivo de selecionar o melhor candidato, é necessário fazer uma triagem curricular com base nos requisitos da função às candidaturas recebidas e uma avaliação através de entrevistas telefónicas e/ou online, onde são, inclusivamente, apresentadas as condições de trabalho. Uma vez selecionados os candidatos, estes são enviados ao Cliente para uma seleção interna, que nos indicará quem pretende entrevistar e, posteriormente, admitir. Todo este processo será, seguidamente, descrito de forma mais pormenorizada nas devidas etapas. É de salientar que o objetivo principal é transformar Candidatos em Colaboradores. Portanto, em qualquer fase, independentemente da decisão tomada ou do feedback recebido do Cliente, procuramos estabelecer um contacto próximo com os Candidatos, mantendo-os sempre informados. Enquanto estagiária no departamento de R&S, tive a oportunidade de participar em vários processos de R&S, desde a criação e publicação de anúncio até à contratação do colaborador, dando apoio na elaboração dos CUTT e CTT, bem como a inscrição dos candidatos na Segurança Social e nos Fundos Compensação, tarefas essas que cabe ao Administrativo.

3.2- Publicação de Anúncios

No âmbito do recrutamento de Candidatos, uma das técnicas utilizadas pela Synergie é a publicação de anúncios. Hoje em dia a internet é o principal meio para a publicação e divulgação de anúncios de emprego, uma vez que consegue atingir todo o tipo de pessoa, independentemente da idade e área geográfica. Consoante o tipo de perfil procurado, a minha função era- publicar anúncios no site da Synergie e nas suas redes, como o *Facebook e o LinkedIn*, e/ou em sites de emprego, como o *NetEmprego* e no Sapo. Todos os anúncios incluíam uma breve descrição da empresa recrutadora, o título da função, a identificação das tarefas e dos requisitos (obrigatórios e preferenciais, como qualificações e experiência profissional mínimas), e ainda o regime de trabalho (part-time/full-time), o horário de trabalho (e de turnos, quando aplicável) e instruções de candidatura (Anexo 7). Um aspeto tido em conta na redação de anúncios respeitava à necessidade de ser transparente e retratar os aspetos positivos e negativos inerentes à função. Porém, o nome

da empresa-cliente era ocultado, optando pelo anonimato para que o recrutamento decorra de forma neutra. Para que o nº de candidaturas fosse cada vez maior, a minha função era manter ativos os diferentes anúncios para a constituição da base de dados, principalmente para perfis recorrentes ou escassos. Os restantes anúncios são abertos e divulgados à medida que surgem as necessidades dos Clientes.

Uma técnica de recrutamento complementar à publicação de anúncios é o contacto direto com o IEFP. Com esta parceria, consegue-se angariar um enorme e diverso número de candidatos de zonas geográficas e perfis específicos e, por vezes, escassos. Uma das minhas funções era manter o contacto com o IEFP de Aveiro, Oliveira do Bairro e Coimbra, zonas que fiquei responsável por todo o processo de R&S. Aquando o levantamento das restrições pandémicas, realizei entrevistas presenciais nas instalações do IEFP de Aveiro. Esta experiência, ainda que pontual, foi importante para mim pois nunca tinha estado presencialmente à frente de um vasto leque de candidatos interessados em ofertas de trabalho. O que normalmente faculto telefonicamente, aqui foi transmitido presencialmente. Tentar perceber o que o candidato procura, até onde está disposto a se deslocar para ofertas de trabalho e, apresentar no momento uma possível oferta, foi uma tarefa que executei com sucesso.

3.3- Análise de Candidaturas e triagem curricular

Uma vez publicadas as vagas/ofertas e após a receção das candidaturas, iniciava-se a primeira fase do processo de seleção - a triagem curricular. A publicação de anúncios resulta na entrada de uma enorme quantidade de Curriculum Vitae (CV) no AHRNET que precisam de ser analisados. Ao candidatarem-se a uma oferta, os Candidatos ficam alocadas num determinado processo no sistema, que permite considerá-los ou não nesse processo e registar todas as fases subsequentes com as devidas anotações. Uma das minhas funções diárias era avaliar os CV's que entravam na base de dados ou diretamente para o meu endereço de email. Nesta triagem, tendo em conta o perfil exigido pelo Cliente para a função/vaga, os currículos eram avaliados e filtrados tendo em conta fatores como a área geográfica, a formação académica, o percurso profissional, os conhecimentos obtidos, entre outras atividades extracurriculares potencialmente relevantes para a função. Com esta avaliação, conseguia-se, à partida, eliminar um considerável número de CVs,

restando apenas os candidatos que preenchiam os requisitos mínimos para a vaga. Estes últimos, sendo considerados no processo, eram contactados por mim e, em conjunto, agendávamos uma entrevista telefónica/online.

3.4- Realização de Entrevistas

Feita a triagem curricular, o passo seguinte era a entrevista inicial e/ou exploratória com os Candidatos que demonstraram, numa primeira fase, reunir os requisitos mínimos, de forma a validar o indicado no currículo. Dada a situação Pandémica que o país atravessa e, por forma a evitar o contacto com os candidatos e/ ou colaboradores, as entrevistas eram realizadas por telefone ou por viodeochamda (*whatsapp, Teams, Messenger, Skype*). Embora a Synergie disponha de Guiões de Entrevistas (o mais usado era para o cliente Renault Cacia - Anexo 8), em entrevista procurava recolher, através de questões, o maior número de informações tidas como importantes sobre aspetos comportamentais, o percurso escolar, duração das experiências profissionais e os motivos de saída, traços de personalidade, valores e interesses. Com base nas informações recolhidas em contexto de entrevista e consoante o tipo de perfil/ cliente, elaborava ainda uma Síntese Biográfica detalhada, onde constavam informações do Candidato, tais como: as habilitações literárias, as competências e idiomas adquiridos, as experiências profissionais, os motivos de saída, e uma breve menção ao nosso parecer (qualidades que mais se destacam para a função) (Anexo 9).

Na entrevista, além de averiguar estas questões, apresentava ao Candidato a Proposta de Trabalho onde finalmente eram revelados os detalhes da empresa, a descrição da função e as condições de trabalho como o horário e o salário. Neste momento podia dar-se a eliminação dos candidatos que não estavam interessados nestas condições ou, em contrapartida, a identificação e aceitação das condições da oferta, o que implica o envio e a assinatura da Proposta de Trabalho, do Rastreio Covid e dos documentos RGPD (Anexo 10). Uma outra situação que muitas vezes acontecia era quando o Candidato não se identificava com as condições da oferta a que se candidatou. Aqui tentava ver se, de momento, tínhamos uma outra oferta em aberto que poderia ser mais interessante para ele ou, por exemplo, enviar o Candidato como “candidatura espontânea” para um dos nossos Clientes.

Nota: só com a documentação devidamente assinada pelo Candidato é que dava seguimento da sua candidatura ao Cliente.

3.5- Contacto com Clientes

A etapa que se seguia após as entrevistas dos Candidatos e a decisão relativamente à adequação à função, era a apresentação dos Candidatos selecionados ao Cliente. Neste sentido, fazia chegar ao Cliente o CV dos Candidatos (ou, quando realizada, a Síntese Biográfica). O Cliente, dispondo destas informações, tomava a decisão de quais os Candidatos considerava adequados e com os quais pretendia agendar entrevista. A partir dessa informação e atuando como intermediário, agendava a entrevista com o Candidato e disponibilizava toda a informação necessária para a realização da mesma. Por fim, era da minha responsabilidade contactar o Cliente para obter feedback dos Candidatos enviados de forma a fazer o levantamento e gestão das expectativas. Após um parecer positivo por parte do Cliente, avançávamos com a Admissão do(s) Candidato(s), transmitindo ao Departamento Administrativo todas as informações necessárias para a formalização do(s) contrato(s) do(s) novo(s) colaborador(es). Finalmente, era preenchido o mapa de Seguimento de Processos com a data de resposta do Cliente, bem como a data dos CTT. Este preenchimento permitia-nos ter noção da taxa de colocação ao final do mês, daí a importância atribuída a esta etapa. Este mapa é enviado atualmente por mim todas as segundas feiras assim como o Mapa de Trabalhadores Saídos à Técnica Qualidade e Recursos Humanos - Arlete Rodrigues, de forma a todas estarem a par dos pedidos em aberto, do nº de vagas preenchidas e que faltam preencher e do nº de trabalhadores que cessão contrato.

NOTA IMPORTANTE- todos os emails/telefonemas trocados com o cliente, bem como com o candidato são registados em AHRNET, como forma de comprovativo que, posteriormente, é avaliado em Auditoria.

3.6- Criação e atualização de base de dados

Neste sentido, para facilitar o processo de R&S, a Synergie dispõe de uma enorme base de dados que é atualizada regularmente. Para a constituição desta base de dados, a equipa de Recrutamento utiliza estrategicamente o AHRNET, plataforma específica de gestão de

base de dados. Dada a situação pandémica que se vive atualmente, a criação da base de dados no AHRNET é feita através da candidatura a um anúncio submetida no *site* oficial da Synergie, ou nos restantes sites mencionados anteriormente. Quando, por outro lado, o Candidato se inscrevia através do nosso *site*, entrava automaticamente na nossa plataforma pela exportação através do separador iNet. Neste sentido, todas as informações dos candidatos ficavam registadas numa ficha à qual estava associada um código para a fácil identificação dos Candidatos. Uma vez importados, uma das minhas funções era entrar em contactos com os candidatos por forma a inserir, em AHRNET, o maior nº de informações, como os dados pessoais, o percurso escolar, a(s) experiência(s) profissional(s) e a disponibilidade do candidato. Estes dados são atualizados telefonicamente sempre que algum destes dados sofre alterações (CC caducado, mudança de residência, aquisição de um curso, nova experiência profissional, etc). Este método era periódico e importantíssimo para que, não só eu como também as restantes colegas do R&S tivessem acesso ao perfil dos Candidatos. Aquando da admissão dos candidatos, o contacto com os mesmos era realizado maioritariamente pelas colegas do Administrativo, uma vez que vão surgindo dúvidas por parte dos colaboradores (ex. no recibo de vencimento), dúvidas essas que cabem ao administrativo esclarecer. Quando os colaboradores entravam em contacto comigo com este tipo de dúvidas, antes de passar a chamada à colega responsável, procurei sempre perceber como estava a correr o seu trabalho e se estava satisfeito com o mesmo.

3.7- Estudo Empírico – Questionário

3.7.1- Objetivo do estudo

O estudo empírico teve como principal objetivo as razões que estão na base da opção pelo trabalho temporário por parte dos trabalhadores, analisando o que realmente os motiva em contexto de trabalho, e ainda, o seu grau de (in)satisfação com esta modalidade de emprego. Este estudo permite à Synergie, não só perceber as razões/motivos subjacentes à escolha pelo regime de TT, como também compreender o que leva à (in)satisfação dos colaboradores com esta modalidade, podendo atuar em resposta às questões levantadas.

Dada a imagem precária característica do setor e muito vivida na mente dos indivíduos que nos contactam e, numa tentativa de absorver e reter o maior número de candidatos

face à concorrência, é importante para a Synergie compreender o que leva os indivíduos a se candidatarem às ofertas de trabalho e, em caso de contratação, analisar o seu grau de satisfação em contexto de trabalho.

Com base nos resultados obtidos e, para além da análise detalhada aos fatores mencionados anteriormente, a Synergie conseguiu ainda perceber quais expectativas dos trabalhadores face ao trabalho, intervindo como mediadora numa possível prospeção de carreira dos indivíduos nas Empresas Utilizadoras, desfazendo a imagem precária associada ao setor.

3.7.2- Instrumento de recolha

Para a concretização dos objetivos propostos utilizou-se uma abordagem quantitativa. Esta metodologia quantitativa utiliza como instrumento preferencial de investigação o questionário, uma ferramenta que permite a recolha de informação pertinente (Alves, 2017). Este questionário foi aplicado aos vários colaboradores temporários que nos momentos da divulgação do questionário se encontravam com CTT gerado com a Synergie.

O questionário, que serve de base a esta investigação, foi elaborado com base em questionários previamente realizados e validados, de forma a garantir ao máximo a qualidade científica deste estudo. O presente estudo tem por base duas variáveis: Motivação e Satisfação.

No que se refere à **Motivação**, esta variável parte da adaptação da escala de 20 itens dividido em 6 conjuntos de motivações desenvolvida por Tan & Tan (2002) que procura avaliar as razões que levam os trabalhadores a aceitar contratos de trabalho temporário. São estes seis conjuntos: 1) familiares (por exemplo, passar mais tempo com a família); 2) económicos (por exemplo, possibilidade de apoiar economicamente a família); 3) desenvolvimento profissional (como por exemplo, permite enriquecer o percurso profissional); 4) preferência pessoal (por exemplo, provoca menos stress que outro tipo de contrato); 5) oportunidade (por exemplo, poderá levar a uma situação de contrato permanente); 6) única solução para trabalhar. O instrumento de Tan & Tan (2002) foi utilizado e testado em vários estudos, sendo um dos mais recentes o realizado por

Chambel & Sobral (2019). Este estudo teve como principal objetivo compreender como o período de tempo que um indivíduo está em Trabalho Temporário pode afetar o comportamento e o bem estar (Chambel & Sobral, 2019). Foi aplicado um questionário e testadas várias variáveis, onde a variável “motivação” obteve um *Alpha de Cronbach* de $\alpha = 0,87$, o que indica uma boa consistência entre itens (Chambel & Sobral, 2019).

No que diz respeito á **Satisfação**, Foi utilizada a versão adaptada por Malheiro (2009) do Inquérito de Satisfação no Trabalho – Job Satisfaction Survey (JSS) – de Spector (1997, p. 3), constituído por 36 itens, distribuídos por 9 subescalas (Paul & Phua, 2011) (quatro por dimensão), conforme apresentado na tabela 1. Cada item transmite uma afirmação favorável ou desfavorável em relação ao contexto de trabalho (Paul & Phua, 2011). Num estudo desenvolvido pelos autores anteriormente citados, com objetivo de examinar os efeitos demográficos sobre os níveis de satisfação dos professores de uma instituição universitária de Singapura. Para os 36 itens que constituem a escala de satisfação no trabalho, o coeficiente de *Alpha de Cronbach* obtido foi de 0,851, o que indica que existe uma boa consistência interna dos itens (Paul & Phua, 2011).

Satisfação no Trabalho	
Dimensão 1 - Satisfação com o Salário	Satisfação com a remuneração e com os aumentos salariais
Dimensão 2 - Satisfação com a Promoção	Satisfação com as oportunidades de promoção
Dimensão 3 - Satisfação com a Supervisão	Satisfação com o supervisor hierárquico imediato da pessoa
Dimensão 4 - Satisfação com os Benefícios Extras	Satisfação com os benefícios extras
Dimensão 5 - Satisfação com as Recompensas Variadas	Satisfação com as recompensas (não necessariamente monetárias) atribuídas em função de um bom desempenho
Dimensão 6 - Satisfação com as Condições de Trabalho	Satisfação com as regras e os procedimentos
Dimensão 7 - Satisfação com os Colegas de Trabalho	Satisfação com os colegas de trabalho
Dimensão 8 - Satisfação com a Natureza do Trabalho	Satisfação com os colegas de trabalho
Dimensão 9 - Satisfação com a Comunicação	Satisfação com a comunicação dentro da organização
Satisfação Total	

Tabela 1-Tabela 1- Teste de Kolmogotov –Smirnov – Dimensões da Satisfação

Fonte (Paul & Phua, 2011)

Face ao exposto, o questionário aplicado intitula-se “Motivação e Satisfação nos Trabalhadores Temporários (Apêndice 1).O questionário está organizado em 3 secções: 1) “Dados Biográficos”, com 10 questões, com o objetivo de recolher informações de índole sociodemográfica, como por exemplo, o género, as habilitações literárias e o tempo total enquanto trabalhador temporário, entre outras; 2) “Motivação no trabalho” com 17 itens, sobre as razões para aceitar um contrato de trabalho temporário (por exemplo, “Tenho oportunidade de trabalhar em diferentes funções na empresa”), avaliados numa escala de Likert de 5 pontos, variando entre 1- Discordo totalmente e 5- Concordo totalmente; 3) Satisfação no trabalho”, com 36 itens, que analisam o nível de satisfação do trabalhador perante diferentes situações de trabalho temporário (por exemplo, “Sinto que o meu salário é justo para o trabalho que faço”), avaliados numa escala de Likert de 5 pontos, variando entre 1- Discordo totalmente e 5- Concordo totalmente. Ainda nesta seção é abordada outras questões, nomeadamente “ Qual é o valor do rendimento que gostaria de obter mediante a função que exerce atualmente” e “ Indique o seu grau de satisfação com o Contrato de Trabalho temporário”, avaliados numa escala de Likert de 5 pontos, variando de 1-Nada Satisfeito a 5- Muito Satisfeito. Por fim, a questão final procura avaliar o grau de satisfação globalmente que os colaboradores detêm com o CTT.

3.7.3- Procedimento

Primeiramente, reuni com a diretora da delegação, Dr.^a Gabriela, onde tive a oportunidade de explicar o objetivo da criação e aplicação do respetivo questionário. Para uma rápida e eficaz participação ao questionário achámos, por bem, que o mesmo seria enviado pelo email da Dr.^a Gabriela. No corpo do email foi pedido o consentimento dos participantes com objetivo de garantir a participação, de livre vontade, de todos os participantes, sendo-lhes também assegurado o direito de recusar, em qualquer momento, a respetiva participação no estudo bem como o total anonimato (Apêndice 2) O Questionário teve inicio a 22 de Fevereiro do presente ano. O tempo de resposta média é de 6 minutos.

3.7.4- Amostra

A amostra em estudo é constituída por 119 colaboradores (58 do sexo feminino e 61 do sexo masculino) distribuídos por cerca de 25 empresas clientes/utilizadoras. Em relação

à Idade a média obtida foi 31, com uma idade mínima de 18 anos e uma idade máxima de 57 anos.

3.7.4.1- Caracterização da Amostra

A tabela 2 apresenta a caracterização sociodemográfica dos respondentes ao questionário.

		Frequência (nº respondentes)	Porcentagem (%)
Género	Masculino	61	51%
	Feminino	58	49%
Idade	< 18	3	2%
	19 aos 30	57	48%
	31 aos 45	51	43%
	46 aos 55	6	5%
	>56	2	2%
Habilitações Literárias	Até ao 4º ano	-	-
	Até ao 6º ano	2	2%
	Até ao 9º ano	22	19%
	Até ao 12º ano	64	55%
	Bacharelato	6	4%
	Pós Graduação	4	15%
	Licenciatura	18	15%
	Mestrado	3	3%
	Doutoramento	-	-
Estado Civil	Solteiro	72	60%
	Casado	28	24%
	União de facto	16	13%
	Divorciado	3	3%

Tabela 2-*Caracterização Sociodemográfica da Amostra*

Fonte: Própria

Com base da leitura da tabela acima (tabela 1) podemos observar que a maioria dos respondentes (61) são do género masculino, que corresponde a 51% dos inquiridos, em comparação ao género feminino que corresponde 49% (58 respondentes) da amostra. No que diz respeito ao fator Idade, podemos verificar que a maioria dos inquiridos (57) compreende a idade entre os 19 e os 30, seguidos dos respondentes com idades entre os 31 e os 45 anos (51 inquiridos). Acima dos 46 anos, responderam cerca de 8 inquiridos (6 com idade entre os 46 e 55 anos e 2 com idade superior a 56anos). Este resultado veio

comprovar a notícia recentemente publicada por Pessoa & Lusa (2021), que refere que “(...) nos últimos anos a adesão por parte de Trabalhadores ao regime de Trabalho Temporário tem sido cada vez maior, nomeadamente os trabalhadores com idades inferiores aos 30 anos”.

No que diz respeito às Habilitações Literárias optou-se por agrupar por ciclos. Com base nos resultados expostos na tabela 1, podemos observar que 22% dos inquiridos, isto é, 19 respondente possuem pelo menos o 9º ano de escolaridade; 64 respondentes (55%) possuem até ao 12º ano de escolaridade e 18 inquiridos (15%) possuem o grau de Licenciatura. Existe também uma pequena percentagem de trabalhadores que possui uma pós graduação ou mestrado, não apresentando valores relevantes quando em comparação com os níveis de habilitação intermédios.

Estes resultados vem comprovar a notícia publicada por Casimiro, (2021) que refere que “O ensino secundário mantém-se o nível de escolaridade predominante nas colocações efetuadas (67,5% em abril, 66,9% em maio e 66,3% em junho). Segue-se o ensino básico (entre 25,3% e 26,6%) e a licenciatura (aproximadamente 6%)”. “Nos dias de hoje trabalho temporário permite um regresso mais célere das pessoas ao mercado laboral, nomeadamente dos trabalhadores com menos formação e níveis de escolaridade”, refere Lusa, (2012) numa notícia exposta no Jornal Público.

		Frequência (nº respondentes)	Percentagem (%)
Tipo de Vínculo Contratual atualmente	Contrato de TT a termo Incerto	66	55%
	Contrato de TT a termo Certo Renovável	53	45%
Há quanto tempo está em Regime de Trabalho temporário?	< 6 meses	56	47%
	6 meses a 1 ano	31	26%
	1 a 2 anos	16	14%
	>2 anos	16	13%
Há quanto tempo está na Synergie?	< 6 meses	58	49%
	6 meses a 1 ano	31	26%
	1 a 2 anos	18	15%
	>2 anos	12	10%

Há quanto tempo é que está na Empresa onde exerce funções atualmente?	< 6 meses	59	50%
	6 meses a 1 ano	34	28%
	1 a 2 anos	14	12%
	>2 anos	12	10%
Qual foi a sua última categoria profissional?	Administrativo/a	2	2%
	Animador/a Sociocultural	1	1%
	Atendimento ao Público/Restauração	14	12%
	Auxiliar de Produção	8	7%
	Auxiliar de Serviços Gerais	2	2%
	Canalizador/a	1	1%
	Carpinteiro/a	1	1%
	Carteiro/a	1	1%
	Comercial	5	4%
	Distribuidor/a	1	1%
	Eletricista	4	3%
	Empregado/a Limpeza	3	3%
	Estudante	4	3%
	Gestor de Loja/Bar	7	6%
	Montador/a de Peças (ramo automóvel)	9	8%
	Operador/a de Armazém	6	5%
	Operador/a de Cerâmica	3	3%
	Operador/a de Produção	24	20%
	Operador/a não Especializado	6	5%
	Pedreiro/a	1	1%
	Psicólogo/a	1	1%
	Serralheiro/a	2	2%
	Técnico/a Manutenção Industrial	4	3%
Técnico/a Qualidade	6	5%	
Trabalhador/a Independente	3	3%	
	Nulo	4	3%

Qual era o valor do rendimento do seu último Contrato?	<665€	54	45%
	666€ a 765€	36	30%
	766€ a 865€	15	13%
	866€ a 965€	3	3%
	>966€	7	6%

Tabela 3- Caracterização laboral da amostra

Fonte: Adaptado de (Duarte, 2009)

Numa perspetiva laboral e, com base na análise da Tabela 2, podemos verificar que mais de metade da amostra (66%) estavam vinculados a um CTT a termo incerto, e 45% a um CTT a termo certo renovável. Mais de metade dos inquiridos (56 respondes) aderiu a esta modalidade de trabalho há menos de 6 meses, onde pelo menos metade da amostra (59 inquiridos) encontravam-se a trabalhar na Empresa Utilizadora também há menos de 6 meses. Esta reflexão faz nos pensar que estes inquiridos aderiram ao TT pela primeira vez, estando assim há menos de meio ano em regime de trabalho temporário e, conseqüentemente, a trabalhar na Empresa Utilizadora.

Relativamente à categoria profissional, de um modo geral 20% da amostra exerciam funções como Operador/a Produção, 12% no setor do Atendimento ao Público/Restauração e 8% como Montador/a de Peças no ramo automóvel. Este último valor vai ao encontro da notícia citada por Lusa (2021), que refere que “(...) por setores, verifica-se que as empresas de fabricação de componentes e acessórios para veículos automóveis continuam a ser as que mais recorreram ao trabalho temporário no 2.º trimestre de 2021, seguidas pelas empresas de fornecimento de refeições para eventos e outras atividades de serviço de refeições”. Por fim, a nível salarial, 45% da amostra (54 respondentes) detinham um rendimento igual ou inferior ao salário mínimo nacional (665€), seguidamente de 36 respondentes com um rendimento entre 666€ e 765€. A justificação para tais valores deve-se, essencialmente, ao ramo e tipo de funções desempenhadas.

3.7.5- Apresentação e Discussão dos Resultados

➤ **Motivos para aceitar um contrato em regime de TT**

Na Tabela 3 apresenta-se a média e o desvio padrão, por sexo, de cada item da escala que pretendia avaliar as razões para a escolha de um contrato em regime de TT.

A questão colocada no Questionário era “*Decidi aceitar o regime de Trabalho Temporário porque*”:

ITENS	FEMININO (F)		MASCULINO (M)	
	<u>Média</u> (n° respondentes)	<u>Desvio</u> <u>Padrão</u>	<u>Média</u> (n° respondentes)	<u>Desvio</u> <u>Padrão</u>
1. Permite-me adquirir alguma experiência.	3,81	1,27	3,63	1,46
2.Tenho oportunidade de trabalhar em diferentes funções na empresa.	3,51	1,30	3,31	1,29
3.É uma solução enquanto não encontro outro trabalho permanente.	3,60	1,37	3,52	1,25
4.É uma oportunidade de ganhar algum dinheiro extra	2,64	1,47	3,24	1,40
5.Possibilita a minha inserção no mercado de trabalho	4,15	1,16	4	0,96
6.É uma oportunidade de me manter ocupado/a	3,34	1,54	3,24	1,44
7.Permite-me maior flexibilidade para organizar o meu tempo.	3,36	1,43	3,13	1,49
8.Não encontro outras oportunidades de emprego.	3,96	1,28	3,88	1,31
9.Permite-me melhorar a minha experiência profissional.	3,41	1,51	2,90	1,41
10.Provoca menos stress que outras experiências profissionais.	2,68	1,52	2,88	1,35
11.Exige menos responsabilidades que outras experiências profissionais	2,01	1,25	2,45	1,48
12.Não tenho habilitações para conseguir um contrato permanente.	1,77	1,02	1,95	1,19
13.Poderá levar-me a uma situação de contrato permanente.	4	1,06	3,90	1,13
14.Poderá ser uma oportunidade de progressão na carreira na empresa.	3,62	1,26	3,67	1,27

15.É uma oportunidade de alargar a minha rede de contactos.	3,81	1,01	3,68	1,24
16.É uma oportunidade para adquirir formação profissional.	3,87	1,24	3,62	1,35
17.Possibilita uma conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.	3,67	1,24	3,44	1,45
MÉDIA GLOBAL DA MOTIVAÇÃO	57,58		56,50	
VALOR MINIMO	19		20	
VALOR MAXIMO	80		81	

Tabela 4- Razões da escolha do Trabalho Temporário

Fonte: Adaptado de (Duarte, 2009)

Com base na tabela 4 podemos verificar que, de um modo geral os colaboradores temporários encontram-se motivados. Pormenorizando, existem itens onde se observa uma diferença um pouco superior no género feminino que no masculino, mas nada de significativa.

De entre as razões que levam os indivíduos a optar pelo TT, as que revelam maior concordância são: “Possibilita a minha de mais inserção no mercado de trabalho” (item 5; média F:4,15 e M:4); “Poderá levar-me a uma situação de contrato permanente” (item 13; média F:4 e M:3,90), “Não encontro outras oportunidades de emprego” (item 8; média F:3,96 e M:3,88),” É uma oportunidade para adquirir formação profissional” (item 16; média F:3,87) e “É uma oportunidade de alargar a minha rede de contactos (item 15; média M: 3,68)”. Conforme exposto, os itens 5 e 13 são os que apresentam uma média mais elevada nos dois sexos, em comparação aos restantes itens. Para análise de tais valores, podemos recorrer à notícia acima citada por Pessoa & Lusa (2021), que refere que *“Temos vindo a constatar que, independentemente do contexto económico e da situação pandémica, através destes contratos os trabalhadores temporários têm a possibilidade de entrar no mercado de trabalho e desenvolver novas competências”*. Num dos estudos desenvolvidos por Håkansson et al., (2020), muitos indivíduos recorrem ao trabalho temporário com expectativa de que este lhes proporcione uma *“(…) ligação para melhores empregos através da construção de experiência de trabalho e através de*

ligações que podem fornecer informações sobre futuras oportunidades de emprego e progressão na carreira”.

Ainda com base na leitura da tabela acima, podemos ainda concluir que os inquiridos não consideram o TT como sendo algo que exija menos responsabilidade (item 11; média F:2,01;M:1,95), onde se vivencie menos *stress* na sua execução (item 10; média F:254;M:2,88) e, ainda, um baixo nível de escolaridade (item 12; média: F:1,77; M:1,95). Segundo Manilal (2017) a opção pelo TT parece estar muitas vezes associada à realização de trabalhos com menos responsabilidades ou ao facto de quem trabalha naquele regime se encontrar menos sujeito a *stress* no local de trabalho. Todavia, o presente estudo discorda desta visão. Com os resultados expostos também podemos concluir que, os indivíduos mais jovens são os que revelam mais índice de motivação com o TT, nomeadamente os que acabam de concluir o 12º ano de escolaridade. Tais resultados vêm comprovar a notícia citada anteriormente por Pessoa & Lusa, (2021), registando um nível de motivação bastante unânime entre os sexos (média F:66,5; M:66,7). No entanto, o presente estudo registou ainda um elevado nível de motivação nas senhoras com idades entre os 46 e 55 anos (média 69,33), o que vem demonstrar outra perspectiva sobre a afirmação dada por Casimiro, (2021).

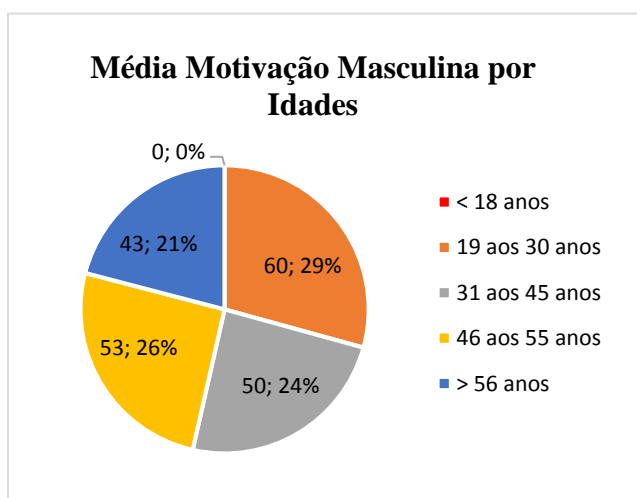


Gráfico 2- Motivação Masculina por Idades

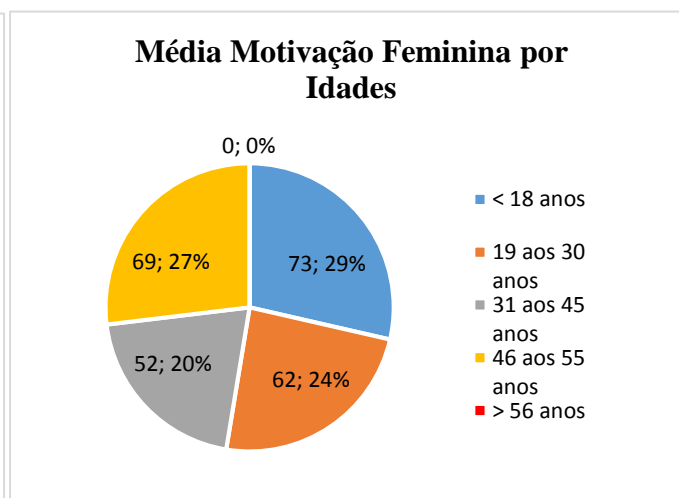


Gráfico 1- Motivação Feminina por Idades

Os gráficos acima supracitados demonstram a média da motivação por sexos e idades. Com base no gráfico 1 podemos verificar que os indivíduos do sexo masculino, com idades entre os 19 e 30 anos revelam um maior índice de motivação (29%). O mesmo já não se verifica nos indivíduos do sexo feminino, que revelam uma maior percentagem de motivação nas idades iguais ou inferiores a 18anos (29%), seguidamente das idades entre os 46 e 55anos (27%).

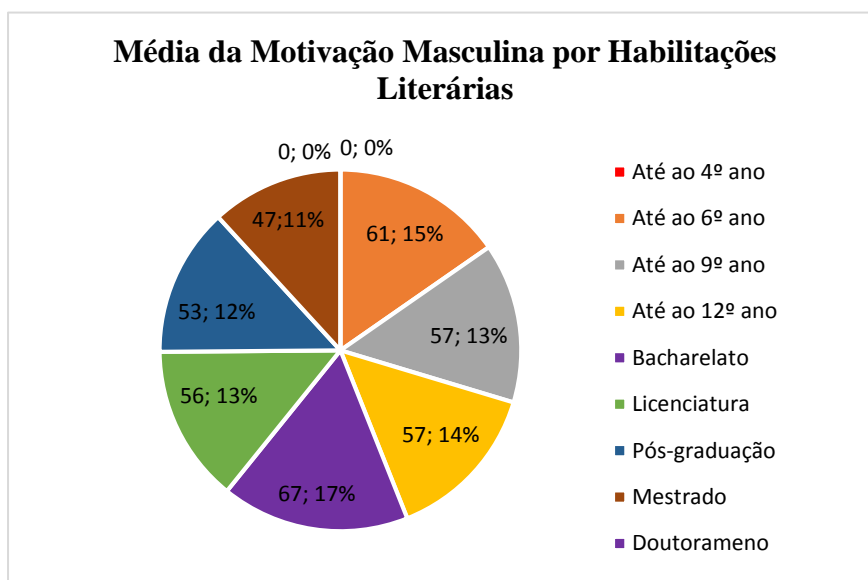


Gráfico 3- Média da Motivação Masculina por Habilitações Literárias

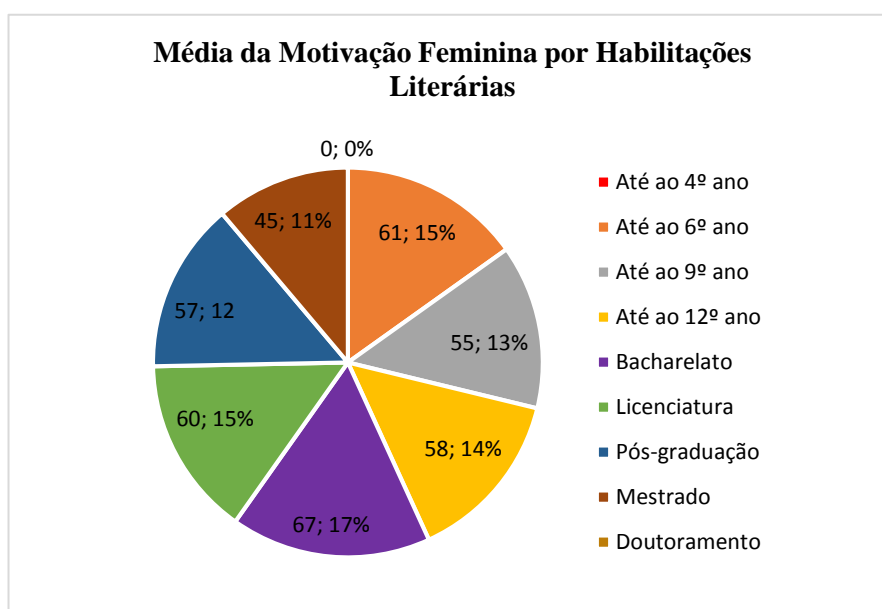


Gráfico 4- Média da Motivação Feminina por Habilitações Literárias

Com base nos gráficos 3 e 4, podemos verificar que os maiores níveis de motivação regista-se tanto nos indivíduos do sexo masculino e feminino, com um nível de escolaridade equivalente ao bacharelato (17% cada), seguido dos indivíduos com o 6º ano de escolaridade (15% cada).

➤ **Satisfação dos colaboradores temporários no Trabalho Temporário**

Na terceira parte do questionário procurou-se avaliar quais os itens que permitem gerar mais (in) satisfação no regime de TT. Assim, após a análise descritiva foi possível determinar quais as razões que os colaboradores temporários indicam como mais importantes para a sua satisfação com um contrato de trabalho em regime de TT (Tabela 5). A questão colocada no questionário era *“Para cada questão, selecione a opção que mais aproximadamente reflita a sua opinião, usando a seguinte escala:”*

Motivação e Satisfação nos Trabalhadores Temporários

ITENS POR DIMENSÃO	FEMININO (F)		MASCULINO (M)	
	<u>MÉDIA</u> (n° respondentes)	<u>Desvio</u> <u>Padrão</u>	<u>MÉDIA</u> (n° respondentes)	<u>Desvio</u> <u>Padrão</u>
1-Sinto que o meu salário é justo para o trabalho que faço.	3,22	1,27	3,06	1,27
2-Os aumentos são poucos e com pouca diferença entre si	3,19	1,11	3,90	1,06
3-Eu sinto-me desvalorizado pela organização quando penso sobre o que eles me pagam.	2,43	1,23	2,59	1,21
4-Sinto-me satisfeito com as minhas oportunidades para aumento de salário.	2,89	1,19	2,78	1,38
Média Total Dimensão “Salário”	2,93		3,08	
5-Existe pouca oportunidade de promoção no meu local de trabalho.	3,29	1,02	3,30	1,18
6-Aqueles que fazem um bom trabalho, têm uma boa oportunidade de serem promovidos.	3,24	1,11	3,01	1,39
7-As pessoas progridem aqui tão rapidamente como em outros locais.	2,82	1,01	2,41	1,18
8-Estou satisfeito com as minhas oportunidades de promoção.	3	1,15	2,88	1,25
Média Total Dimensão “Promoção”	3,09		2,90	
9-O meu supervisor é bastante competente a fazer o seu trabalho.	4,39	0,95	3,99	1,04
10-O meu supervisor é injusto comigo.	1,74	1,15	2,05	1,21
11-O meu supervisor mostra pouco interesse nos sentimentos dos seus subordinados.	2,01	1,08	2,39	1,26
12-Eu gosto do meu supervisor.	4,06	1,12	3,90	1,15
Média Total Dimensão “Supervisão”	3,05		3,08	
13-Não estou satisfeito com os benefícios que recebo.	2,45	1,17	2,66	1,25
14-Os benefícios que recebemos são tão bons como a maioria das outras organizações oferecem.	3,01	1,26	2,96	1,14
15-Os benefícios que temos são justos.	3,03	1,17	2,88	1,19
16-Não temos certos benefícios que deveríamos ter.	3,10	1,29	3,44	1,33
Média Total Dimensão “Benefícios Extras”	2,90		2,99	
17-Quando faço um bom trabalho, recebo o devido reconhecimento.	3,34	1,35	3,03	1,43

Motivação e Satisfação nos Trabalhadores Temporários

18-Eu não sinto que o meu trabalho seja apreciado.	2,43	1,36	2,73	1,26
19-Há poucas recompensas para aqueles que trabalham aqui.	2,89	1,18	3,06	1,30
20-Eu não sinto que os meus esforços são recompensados como deveriam ser.	2,69	1,14	2,85	1,30
Média Total Dimensão “Recompensas Variadas”	2,84		2,92	
21-Muitas das regras e procedimentos fazem com que seja difícil fazer um bom trabalho.	2,15	1	2,39	1,06
22-Os meus esforços para fazer um bom trabalho são raramente bloqueados pela burocracia.	3,10	1,22	3,30	1,27
23-Tenho muito o que fazer no trabalho.	2,58	1,10	2,75	1,16
Média Total Dimensão “Condições de Trabalho”	2,61		2,81	
24-Gosto das pessoas com quem trabalho.	4,22	1	4,09	0,92
25-Penso que tenho de trabalhar mais no meu local de trabalho por causa da incompetência das pessoas com quem trabalho.	2,24	1,17	2,42	1,33
26- Gosto dos meus colegas de trabalho.	3,91	1,04	3,80	1,01
27-Existem muitos conflitos no local de trabalho	2,46	1,27	2,37	1,21
Média Total Dimensão “Colegas de Trabalho”	3,20		3,19	
28-Às vezes sinto que o meu trabalho não faz sentido.	1,81	1,16	2,08	1,08
29-Gosto de executar as tarefas que faço no meu trabalho	4,24	0,86	3,86	1,19
30-Sinto-me orgulhoso em fazer o meu trabalho.	4,13	0,88	3,80	1,03
31-O meu trabalho é agradável.	4,03	0,89	3,65	1,21
Média Total Dimensão “Natureza do Trabalho”	3,55		3,35	
32-A comunicação é boa dentro da organização.	3,62	1,28	3,29	1,32
33-Muitas vezes sinto que não sei o que se está a passar com a organização.	2,32	1,30	2,70	1,25
34-Os objetivos desta organização não são claros para mim.	2,10	1,30	2,23	1,20
35-Os desempenhos de funções não estão totalmente explicados.	2,17	1,13	2	1,23
Média Total Dimensão “Comunicação”	2,55		2,55	
MÉDIA GLOBAL (por categoria)	2,95		2,99	
MÉDIA DA SATISFAÇÃO GLOBAL	106,46		106,87	
VALOR MINIMO	76		58	

VALOR MAXIMO	121	144
--------------	-----	-----

Tabela 5- Satisfação com o Trabalho Temporário

Fonte: Própria

Com base na tabela supracitada, podemos concluir que, de um modo global, os indivíduos encontra-se com um baixo nível de satisfação, registrando uma média global por categorias de 2,95 (sexo feminino) e 2,99 (sexo masculino).

Fazendo uma análise mais detalhada por dimensões, no que diz respeito à dimensão “**Salário**”, na dicotomia “salário vs trabalho desempenhado”, os inquiridos apresentam uma opinião “neutra”, isto é, nem concordam nem discordam (item 1; média F:3,22 e M:3,06). Ainda assim, os indivíduos (principalmente os do gênero masculino) referem existir poucas oportunidades de aumentos salariais (item 2; média F:3,19; M:3,90)

Relativamente à dimensão “**Promoção**”, podemos concluir que de forma bastante unânime, os inquiridos percebem poucas oportunidades de promoção no seu trabalho, revelando um pouco de insatisfação perante esta ausência (item 5; média F:3,29; M:3,30). Quando questionados com a questão de progressão, revelam alguma discordância com a perspectiva de evolução, demonstrando alguma insatisfação (item 7; média:F:2,8;M:2,41).

No que diz respeito à dimensão “**Supervisão**”, os inquiridos referem que os seus superiores são bastante competentes no seu trabalho (item 9; média F:4,39; M:3,99), demonstrando gostarem do mesmo (item 12; média F:4,06; M:3,90). Quando questionados da forma como são tratados, os indivíduos não percebem injustiças nem desinteresse vindos por parte dos seus superiores (item 10; média F:1,74; M:2,05) e (item 11; média: F:2,01; M:2,39). Sobre os “**Benefícios Extras**”, os inquiridos referem que deveriam ter alguns benefícios (item 16; média F:3,10; M:3,44), demonstrando alguma insatisfação em relação aos benefícios que possuem atualmente (item 1; média F:3,03; M:2,88), sobretudo os do gênero masculino. No que toca às “**Recompensas Variadas**”, os respondentes encontram-se satisfeitos e indicam que, geralmente, quando desempenham um bom trabalho recebem o devido reconhecimento (item 17; média F:3,34; M:3,03). Ainda nesta dimensão, os inquiridos do sexo masculino demonstram

alguma insatisfação (média 3,06) relacionada com a escassez de recompensas recebidas em prol do trabalho. No que concerne às “**Condições de Trabalho**” os colaboradores não revelam insatisfação relacionada com as regras e formas de trabalhar da organização (item 21; média F:2,14; M:2,39), revelando alguma autonomia e liberdade na execução das suas tarefas (item 22; média F:3,10;M:3,30).

Relativamente à dimensão “**Satisfação com os Colegas de trabalho**”, de uma forma geral e com bastante concordância, os inquiridos referem estar bastante satisfeitos com os colegas de trabalho (item 24; média F:4,22;M:4,09). No que diz respeito à “**Natureza do Trabalho**”, existe um elevado grau de satisfação dos inquiridos para com esta dimensão. De um modo geral os respondentes (sobretudo as do sexo feminino) demonstram satisfação e orgulho com as tarefas que executam no seu trabalho (item 29; média F:4,24; M:3,86) (item 30; média F:4,13;M:3,80), caracterizando o trabalho como sendo algo agradável (item 31; média F:4,03; M:3,65), e com sentido (item 28; média F:1,81;M:2,08). Por fim, sobre a dimensão “**Comunicação**”, os respondentes referem que a comunicação é bastante satisfatória dentro da organização (item 32;média F:3,62;M:3,29), demonstrando estarem atualizados e “a par” das informações inerentes ao trabalho (item 35;média F:2,17;M:2).

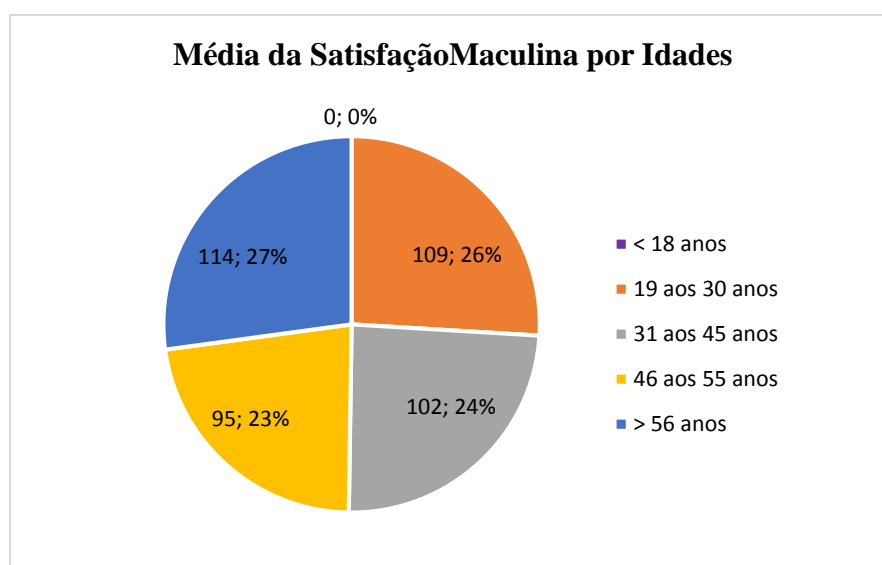


Gráfico 5-Média da Satisfação Masculina por Idades

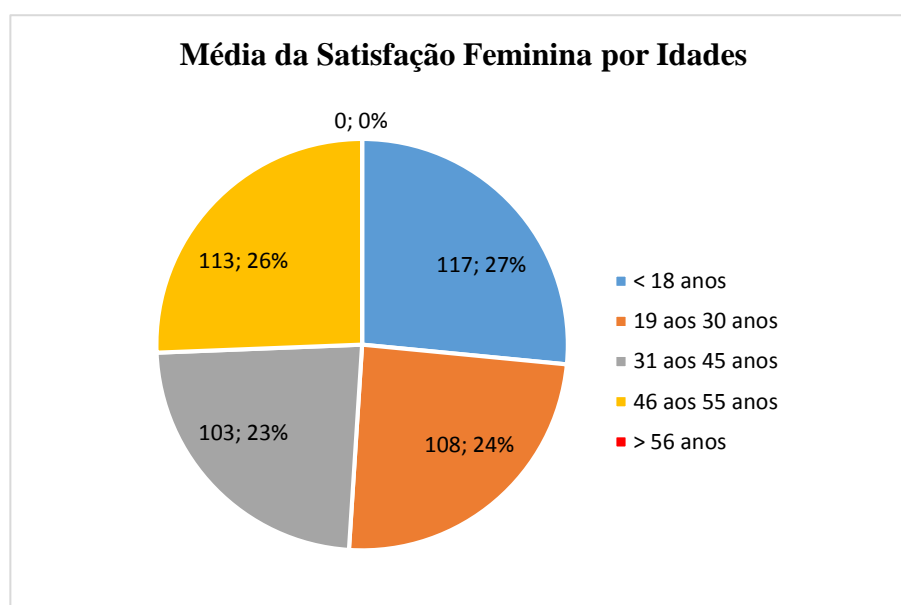


Gráfico 6- Média da Satisfação Feminina por Idades

No que diz respeito à média da satisfação por idades, os indivíduos do sexo masculino (gráfico 5) com idade superior a 56 anos, são os que demonstram maiores níveis de satisfação no trabalho (27%), seguidamente dos indivíduos com idades compreendidas entre os 19 e 30 anos (24%). O contrário se regista nos respondentes do género feminino (gráfico 6). Os indivíduos mais jovens (idade igual ou inferior a 18anos) são os que se encontram mais satisfeitos no trabalho (27%), seguidamente dos indivíduos com idades compreendidas entre 46 e 55 anos (26%).

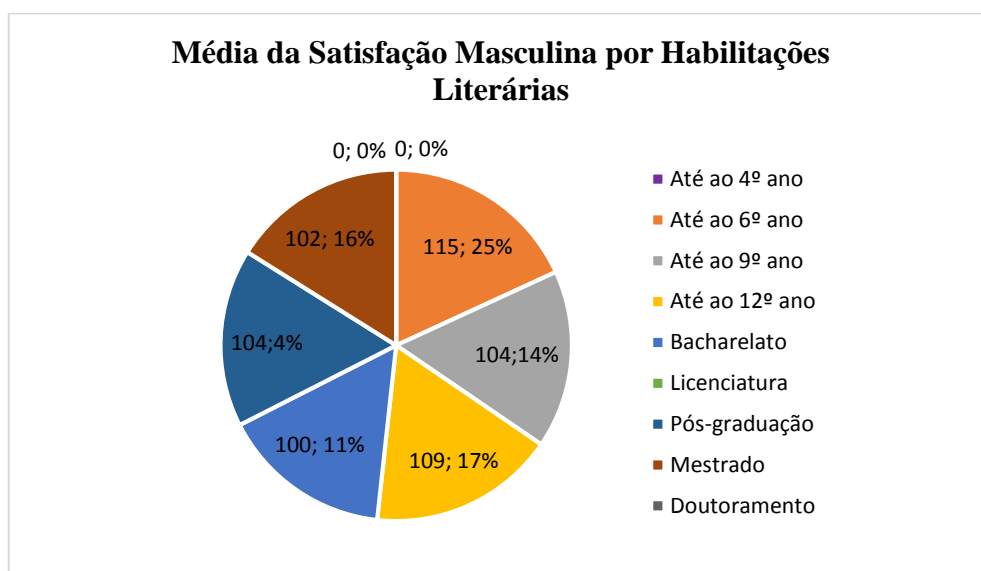


Gráfico 7- Média da Satisfação Masculina por Habilitações Literárias

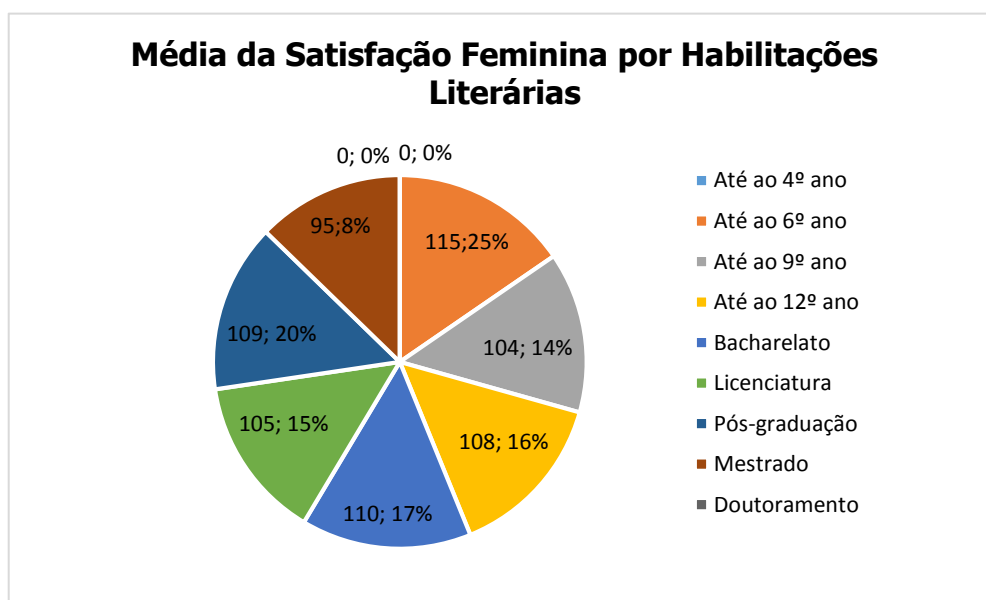


Gráfico 8- Média Satisfação Feminina por Habilitações Literárias

Por último, com base nos gráficos acima indicados, podemos analisar que, os indivíduos do género masculino com o 6º ano de escolaridade são os que se encontram mais satisfeitos no seu trabalho (25%), seguidos dos com o 12º ano (17%). No que diz respeito aos indivíduos do sexo feminino, os que possuem o 6º ano de escolaridade também são os que demonstram maiores níveis de satisfação (25%), seguidos dos indivíduos com nível de escolaridade equivalente ao bacharelato (17%).

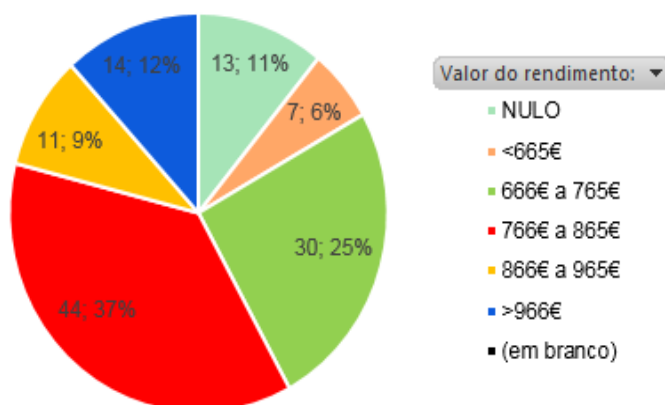


Gráfico 9- Qual é o valor do Rendimento que gostaria de obter?

Com base na questão sobre “Que rendimento gostaria de obter mediante a sua função atual” (gráfico 9), 44 inquiridos especulam valores entre os 766€ a 865€ (37% amostra), e 30 inquiridos pretendiam um rendimento entre os 665€ a 765€ (25%).

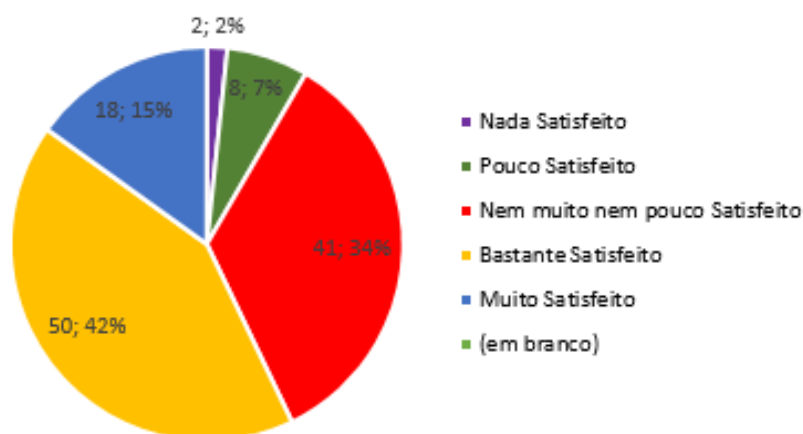


Gráfico 10- Qual a sua Satisfação com o Contrato de Trabalho?

O questionário termina com uma questão geral que pretende analisar o grau de satisfação de cada colaborador com o seu CTT. Com base na figura acima (figura 5). Aqui podemos concluir que de um modo geral, os colaboradores temporários Synergie encontra-se bastante satisfeitos (50 inquiridos; 42%), evidenciando que 18 respondentes revelam estar muito satisfeitos com o seu contrato.

➤ **Correlação entre fatores motivacionais e de satisfação no trabalho temporário.**

Após efetuada a análise de correlação entre as duas variáveis e estudo, Satisfação e Motivação, podemos verificar que as mesmas registam um Coeficiente de Correlação de Person positivo 0,55 ($p > 0,005$). Com base neste resultado, podemos concluir que a motivação está positivamente relacionada com a satisfação.

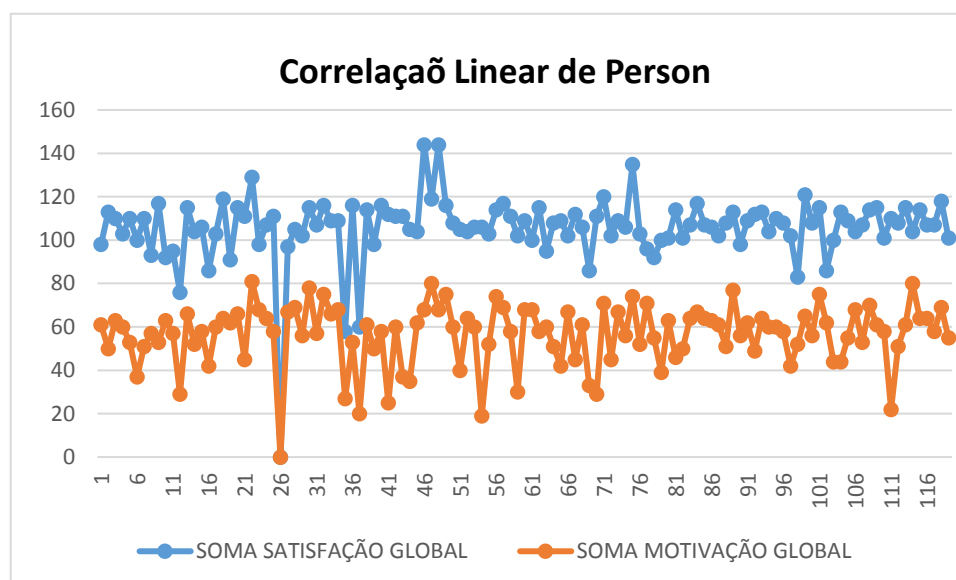


Gráfico 11 - Correlação Linear de Person

➤ **Principais Conclusões do estudo**

Com base no levantamento de dados anteriormente realizado, podemos concluir que a amostra em estudo é composta por indivíduos jovens, com idades entre os 19 e 30 anos, com nível de escolaridade de 12º ano. O facto de se tratar de um público jovem faz com que esteja a menos de 6 meses vinculado a um Contrato de Trabalho Temporário, exercendo funções maioritariamente na área fabril. De um modo geral podemos concluir que são indivíduos motivados com o seu trabalho. O facto de terem recorrido a esta modalidade deve-se essencialmente, com o desejo de ingressar de no mercado de trabalho (visto se tratar de uma amostra jovem), de adquirir formação e crescimento profissional e, sobretudo, de ingressar de forma permanente na empresa e progredirem na carreira. Aquando questionado dos fatores relacionados com a satisfação, podemos concluir, face

à nossa amostra (n=119), os trabalhadores mostram elevados níveis de satisfação a natureza do trabalho, com a sua supervisão e com os seus colegas. Porém revelam insatisfação e descontentamento no que diz respeito às recompensas, benefícios e salário.

Este nível de insatisfação é comum tanto em trabalhadores temporários como permanentes, o que requer um cuidado especial das Empresas, através da reformulação do vencimento base e benefícios, por exemplo, associado à carreira e objetivos atingidos.

4- Discussão

A minha entrada na Synergie ocorreu no final do ano de 2020, altura pandémica em que as circunstâncias e o modo de atuação eram tudo menos normais. Sendo a Synergie uma Empresa de Recursos Humanos, e tendo como atividade principal o R&S de Trabalhadores Temporários, estando nós a trabalhar “à porta fechada”, o contacto com candidatos, colaboradores e Empresas-Clientes era feito à distância, quer por telefone quer por videochamada, o que exigiu, por parte da Synergie assim como de milhares empresas, uma total readaptação e, ainda, a adoção de novos métodos e técnicas.

Nesta altura viva-se um cenário onde o número de candidaturas eram superiores ao número de ofertas de trabalho em aberto. Este cenário fez com que a seleção fosse ainda mais criteriosa de forma a identificar o candidato com melhor perfil dentro daquilo que é requisitado. Tal como refere (Bernardino & Santos, 2020) o candidato deve ter um perfil que esteja em consonância com os objetivos estratégicos da empresa, para assim se tornar uma mais valia tendo em conta as suas características profissionais e pessoais também, as suas competências e experiência profissional

Porém, este cenário inverteu-se. Nos últimos tempos o número de pedidos de recrutamento por parte das Empresas-Clientes, nomeadamente de setores de atividade ligados ao ramo Industrial, tem sido cada vez maior, isto em comparação ao número de candidaturas e inscrições. Uma vez que a Synergie Aveiro trabalha com Empresas-Clientes não só da zona de Aveiro, como Viseu e Coimbra, um dos desafios permanentes com o qual me confronto é exatamente recrutar candidatos destas zonas. Para conseguir contornar esta situação utilizam-se técnicas como a criação de anúncios apelativos bem como a sua divulgação nos principais meios de comunicação.

Num estudo desenvolvido por Shehu & Saeed, (2016), tendo por base o recrutamento de Trabalhadores temporários, as principais fontes de recrutamento de sucesso passa pela publicação de anúncios no *site* da própria empresa de Trabalho Temporário (através do registo e armazenamento de candidatos em Base de Dados) e nos *sites* de ofertas de emprego. Isto deve-se pelo facto de que “(..) *vivemos numa sociedade cada vez mais*

“online”, mais (inter)ligada à internet, nomeadamente às redes sociais” (Machado, 2016). O uso das redes sociais tem aumentado significativamente por pessoas de diversas faixas etárias e classes sociais, permitindo que todas as informações publicadas atinjam diferentes públicos, reduzindo a distância-tempo (Junqueira et al., 2014). O *Facebook*, *Instagram* e *LinkedIn* são vistas como as principais fontes estratégicas de recrutamento uma vez que possibilita a partilha de informação e comentários sobre ofertas de trabalho (Junqueira et al., 2014)(Hosain & Liu, 2020) À medida que fui entrando na dinâmica do Trabalho Temporário e me fui apercebendo do mencionado anteriormente, era crucial investir em fontes de recrutamento, nomeadamente na criação e publicação de anúncios, para um eficaz sucesso no R&S. O anúncio é a primeira forma de contacto entre o candidato e a Empresa Recrutadora (Rossini, 2015). Este deve possuir uma comunicação clara, de fácil leitura e acessível a todos, e reunir as informações essenciais à descrição/requisitos da função (Rossini, 2015). Como já mencionado anteriormente, a primeira tarefa após a receção do pedido por parte de Cliente, era a criação e publicação do anúncio. Os anúncios eram publicados no Website oficial da Synergie, em sites/plataformas de emprego (Sapo e Net Empregos) e no *Facebook*. Um dos benefícios desta rede social, para além da divulgação da oferta, é ainda a realização de entrevistas por videochamada, o que nos facilitou imenso em plena Pandemia. Nos últimos tempos comecei a deparar-me com um maior número de candidaturas vindas de outra técnica de recrutamento – o método “Passa a Palavra”. Tendo em conta a minha experiência pessoal, esta é das técnicas mais eficazes de recrutamento. Geralmente os candidatos que nos contactam já tem o mínimo de informação sobre a oferta / empresa em questão, pois quem os informou e nos recomendou, por norma é um colaborador/a Synergie. Uma outra técnica utilizada é a parceria com o IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional). Ao contrário do expectável, a taxa de sucesso com esta parceira é reduzida isto porque, por um lado, o perfil do tipo de candidatos convocados raramente cumpre com os requisitos inerentes às ofertas de trabalho. Por outro lado, muitos desses candidatos convocados acabam por não comparecer, e outros referem não aceitar de momento ofertas de trabalho por estarem a receber apoios do Estado.

Já o processo de Seleção era feito, maioritariamente, através de Entrevistas. Estas eram feitas via telefone ou por videochamada. Por um lado e, como defende (Moura, 2014), permite evitar o contacto presencial, a redução tempo-distância e uma melhor gestão de

tempo por parte do recrutador. Apesar das vantagens que esta funcionalidade acarreta, a leitura e análise comportamental de quem está do outro lado é de difícil entendimento (Sousa, 2016), bem como o acesso a documentos inerentes à oferta de trabalho, acabam por atrasar todo o processo. À medida que fui ganhando experiência na realização de entrevistas fui-me apercebendo (através da análise comportamental e atitudes dos candidatos) se os mesmos estavam realmente interessados na oferta de trabalho. O perfil de candidatos com que me deparei inicialmente (candidatos que aceitavam qualquer oferta de trabalho), com o tempo mudou. Atualmente deparamo-nos com um perfil de candidatos mais rigorosos e seletivos no tipo de ofertas que procuram, sendo o fator remuneração (Dwivedula et al., 2015) a estabilidade, o reconhecimento/valorização (fator impulsor da motivação) (Sousa, 2016), e as oportunidades de evolução na carreira o principal motivo de resistência à aceitação das propostas (Ferreira et al., 2018). Outros quando questionados sobre ofertas de trabalho, acabam por não aceitar dado estarem a receber ajudas do Estado (Fundo Desemprego), e ainda muitos que, mesmo tendo aceite a Proposta de Trabalho, acabam por omitir se encontrar com outras ofertas em vista; por desistir da oferta; por não comparecer no seu primeiro dia de trabalho e por rescindir contrato em período experimental. Este tipo de situações devem-se pelo facto de que, para além dos motivos mencionados anteriormente, existir um elevado número de ofertas de trabalho no distrito de Aveiro, nomeadamente em empresas de Trabalho Temporário. Com base nos dados divulgados pelo GIP de Aveiro, na semana de 11 a 15 outubro 2021, existiam cerca de 166 ofertas de trabalho, distribuídas por 8 ETT (Anexo 12). Em contrapartida e, segundo uma notícia publicada no *site* “Economia ao minuto”, “*O distrito de Aveiro registou em dezembro 22.787 desempregados inscritos nos centros de emprego, mais 4.551 (24,9%) do que em dezembro de 2019*” (Nadine, 2021). Dada a impossibilidade de antevisão deste tipo de situações, muitas das vezes as Empresas-Clientes manifestam o seu descontentamento com o nosso trabalho.

Uma vez que a necessidade de mão-de-obra é maior que o número de população disponível, as Empresas vêm se obrigadas a recorrer a outras Empresas Temporárias (Ribeiro, 2021). Esta situação faz com que haja uma grande competitividade entre ETT (Bosmans et al., 2015b). Consequentemente, assistíamos recorrentemente a dois cenários: por um lado, aquando do envio das candidaturas para os Clientes, os mesmos informam que a vaga já se encontra preenchida “pela concorrência”. Por outro lado, os próprios

candidatos selecionados recusam a proposta por já se encontrarem a trabalhar. É natural que este tipo de situações cause em nós recrutadores um forte desânimo, uma vez que despendemos todo um tempo no R&S do candidato para depois não ter sucesso.

Com base na vulnerabilidade situacional do setor, decidi implementar o presente Questionário, com objetivo de analisar os motivos subjacentes à escolha do TT e o grau de satisfação com esta escolha. Aquando da criação do Questionário a perspetiva que tinha do perfil de candidatos e dos motivos pela adesão a esta modalidade de trabalho era fruto da situação e, por sua vez, crise pandémica deriva da Covid19. Porém, e com base nos resultados do questionário, deparo-me com uma realidade, certa parte, um pouco diferente. Geralmente os candidatos que recorrem à Synergie e, por vezes, a esta modalidade de trabalho fazem-no dada a dificuldade de arranjar emprego, com objetivo de se inserir no mercado de trabalho e, por sua vez, com intuito de adquirir um contrato de trabalho permanente na Empresa Utilizadora.

A vertente prática que o estágio me proporcionou permitiu-me, ainda, refletir criticamente sobre os métodos e técnicas adotados pela Synergie nos processos de recrutamento & seleção.

Começo por falar das Candidaturas Espontâneas: de forma a tornar o recrutamento mais produtivo, dinâmico e, ainda, de forma a responder previamente a potenciais necessidades dos clientes, seria interessante o envio de uma candidatura espontânea semanalmente para os mesmos. Para procedermos ao envio da candidatura, primeiramente era feita uma entrevista com o candidato/a e, só após a aceitação do mesmo (através do envio e assinatura do RGPD (Regulamento Geral de Proteção de Dados- Anexo 10)) é que era dado seguimento da candidatura espontânea à Empresa- Clientes.

Por forma a reter candidatos jovens e proporcionar abertura no mercado de trabalho, as Parcerias com Escolas Profissionais e Universidades permitira a entrada de “sangue novo” nas organizações. A Synergie poderia apostar na distribuição/afixação de *flyers* e/ou na criação de Sessões de esclarecimentos sobre a atividade da Empresa. Com esta parceria a Synergie poderia, ainda, ajudar os estudantes na obtenção de Empresas para a realização dos seus Estágios Curriculares e, após o término, passariam a ser “Colaboradores-Synergie”.

Como exposto ao longo do presente relatório, para um processo de recrutamento e seleção mais eficiente e eficaz, poderia ser aplicado no final de cada entrevista o preenchimento de uma “Grelha de Avaliação da Entrevista” onde se registaria o levantamento das impressões do candidato entrevistado. Sugeriria a utilização de uma escala de 1 a 5, em que 1 deveria ser considerado o valor mais baixo e o 5 mais alto (Apêndice 2). Ainda no seguimento desta ideia e, como já mencionado, a comunicação e o contacto com Candidatos e Clientes é fulcral para a taxa de sucesso no preenchimento das vagas e, por sua vez, na admissão de candidatos. Assim, após a realização da entrevista de seleção, a aplicação da grelha e o envio da candidatura ao Cliente, é importante manter o contacto com o entrevistado através de *emails/SMS* de feedback (Apêndice 3). Este contacto transmite a ideia de atenção para com a candidatura do candidato, retendo-o. Por outro lado, a mesma atenção seria dada às Empresas-Clientes. Poderia se adotar modelos de *emails* como “Pontos de Situação” do estado das candidaturas e dos processos de recrutamento em aberto. Esta atenção transmite ao Cliente que estamos a trabalhar e a investir no processo de recrutamento para lhe apresentar candidatos válidos, evitando que este recorra a outros meios (Apêndice 4).

Por fim e, de forma a reter colaboradores que, por algum motivo tenham cessado CTT, uma técnica que poderia ser apresentada às Empresas-Clientes é a solicitação de um “Parecer-Avaliação Desempenho do Colaborador”. Esta técnica permitiria a permanência do colaborado/a na Synergie e o preenchimento de novas vagas.

Com base na análise dos resultados obtidos no Questionário, seria interessante a Synergie realizar um estudo qualitativo, baseado por exemplo numa entrevista semiestruturada, que permitisse aos sujeitos alguma liberdade para se expressarem sobre os seus motivos e a sua satisfação num contrato de trabalho temporário. Este estudo poderia ser aplicado em várias alturas do contrato do colaborador (por exemplo de 4 em 4 meses), enviando para o email dos colaboradores. Desta forma permitia á Synergie acompanhar a evolução da motivação e satisfação dos seus colaboradores, atuando de forma mais eficaz e pertinente.

Fazendo uma apreciação global do meu estágio, o balanço é bastante positivo. O presente estágio deu-me a oportunidade de aplicar o conhecimento obtido em sala de aula, e ainda,

adquirir um vasto conhecimento técnico ao colocar em prática os meus conhecimentos, resultante, em grande parte, dos inúmeros processos de recrutamento e seleção que observei e conduzi. A este nível, ter estado responsável pela maioria dos processos de R&S da Synergie Aveiro fomentou o meu crescimento pessoal e profissional. Esta saída da minha zona de conforto permitiu-me não só conhecer mais profundamente toda a realidade do R&S, como evoluir enquanto pessoa e profissional.

Dado ao contexto dinâmico e rápido característico do trabalho temporário, realço a resiliência, flexibilidade e versatilidade que desenvolvi ao longo destes meses, competências que, a meu ver, dificilmente desenvolveria noutra contexto. Várias foram as vezes em que tive de realizar diferentes tarefas em simultâneo, o que me permitiu desenvolver capacidades de gestão de tempo e o sentido de responsabilidade e organização. Em contrapartida, este mesmo ambiente contribuiu para que, por vezes, estivesse sobre muita ansiedade, *stress* e pressão, pois nem sempre é possível e exequível corresponder às expectativas e aos tempos solicitados pelos Clientes. Esta situação requereu da minha parte o desenvolvimento de uma forte gestão emocional, de forma a não desmotivar ou sentir-me incapaz. Porém, creio que todos estes desafios com que me deparei permitiu o desenvolvimento de algumas competências ditas essenciais: o estabelecimento de metas, a adaptabilidade, a resiliência e a comunicação. Ao longo do estágio, a autonomia que me foi sendo dada progressivamente e, por sua vez, a relação que fui criando com os próprios Clientes, permitiu-me desenvolver capacidades de definição de metas e objetivos. Uma vez que fui parte integrante do departamento de R&S, foi necessário estabelecer um contacto próximo com os Clientes no sentido de avaliar as suas necessidades e estabelecer as metas do serviço. A comunicação e, consequentemente, o relacionamento interpessoal, foram, a meu ver, as competências que desenvolvi de forma mais completa no decorrer do estágio. Uma vez que estava permanentemente em contacto com os candidatos, colaboradores e Clientes, a comunicação constituía a base do meu trabalho. Esta intensa interação possibilitou o enriquecimento do meu vocabulário e a aquisição de termos técnicos necessários na área de RH. Considero ainda que a competência de desenvolvimento foi estimulada e, em certa parte, posta à prova, quando tive de me deslocar presencialmente a certos clientes com objetivo de realizar análise de postos de trabalho. Esta atividade é, na minha perspetiva, um fator muito importante, uma vez que nos permite explicar em entrevista a função para

onde nos encontramos a recrutar, bem como estabelecer um elo de ligação ainda mais firme com o Cliente.

Para terminar, destaco a hospitalidade e disponibilidade de toda a delegação, bem como o espírito de equipa, assente numa cultura de partilha e apoio, que sempre procuraram transmitir. Todo este percurso permitiu uma vigorosa aprendizagem e num forte crescimento e desenvolvimento profissional, pessoal e relacional. A oportunidade que me foi dada de fazer parte da equipa Synergie foi, sem dúvida, o reconhecimento de todo o meu desempenho e esforço até então.

CONCLUSÃO

O presente relatório de estágio resulta do meu percurso enquanto estagiária na Synergie – Empresa, S.A, mais concretamente na Delegação de Aveiro. Ostenta como principais objetivos a descrição das atividades realizadas no Departamento de Recrutamento & Seleção, bem como na aplicação de um Questionário por forma a analisar as razões que estão na base da motivação dos indivíduos em recorrer ao trabalho temporário e o seu grau de (in) satisfação com esta escolha.

O balanço final que faço do meu estágio é bastante positivo, podendo afirmar que, de um modo geral, os objetivos inicialmente mencionados foram cumpridos.

Relativamente aos primeiros objetivos delineados *“Perceber as motivações/razões dos colaboradores para aceitar a modalidade de Trabalho Temporário”*; *“Verificar o seu grau de (in) satisfação”*, *“Explorar as razões que poderão estar na origem da (in) satisfação dos trabalhadores temporários”* e *“Apresentar sugestões passíveis de aumentar a satisfação e por vezes a motivação destes colaboradores”* podemos concluir que, após a aplicação e análise do questionário, foi possível identificar que os indivíduos recorrem ao TT numa tentativa de ingressar no mercado de trabalho (uma vez que é mais procurado por jovens até aos 30 anos), de adquirir experiência e formação e, sobretudo, com a perspetiva de ingressar de forma permanente e fazer carreira na empresa. Uma vez que a atividade principal da Synergie é o Trabalho Temporário e, tendo este como objetivo *“satisfazer necessidades de curta duração”*, mudar esta mentalidade junto das Empresas Clientes é um dos grandes desafios.

Uma vez que o estágio se desenvolveu no Departamento de Recrutamento & Seleção, os objetivos de *“Melhorar o processo de R&S”* e *“Melhorar a organização/gestão de processos interno”*, de um modo geral não foram cumpridos na totalidade. Relativamente ao primeiro objetivo, ao longo do estágio verifiquei que a Synergie aposta na formação dos seus consultores de RH, particularmente em técnicas de R&S. Estas ações permitem-nos obter informação sobre as principais técnicas e meios de recrutamento mais eficazes. Neste sentido, apenas procedia à apresentação de sugestões de melhoria, como a criação de Parcerias com Universidades/Escolas Profissionais, e ainda, aplicação da Grelha de Avaliação da Entrevista.

No que diz respeito à “*Gestão da organização dos processos internos*”, apresentei a sugestão de envio de Candidaturas Espontâneas semanalmente. Esta ideia vem do seguimento de que, diariamente, a Synergie receciona diversas candidaturas de diferentes perfis de candidatos. Numa tentativa de tirar proveito das mesmas e, antever possíveis necessidades dos Clientes, o envio semanal de candidaturas seria uma boa opção a adotar.

Por último, considero que o objetivo de “*Melhorar o acolhimento e integração dos recém-contratados*”, foi em parte cumprido. Uma vez que o período de estágio decorreu em situação Pandémica, a privação do contacto com candidatos fez com que a comunicação e acompanhamento fosse, somente, por telefone/videochamada, restringindo o acompanhamento dos mesmos.

Mesmo não tendo concretizado, na totalidade, os objetivos que inicialmente propus, fez com que levasse à criação de um conjunto de sugestões de melhoria. O facto de atualmente fazer parte da equipa Synergie permitir-me-á colocar em prática as sugestões de melhoria supracitadas, fazendo com que o meu estudo tenha um impacto positivo na empresa e, ainda, vivenciar os frutos dessa aplicação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abugre. (2014). Job satisfaction of public sector employees in sub-saharan Africa: Testing the minnesota satisfaction questionnaire in ghana. *International Journal of Public Administration*, 37(10), 655–665.
<https://doi.org/10.1080/01900692.2014.903268>
- Aleksynska. (2018). Temporary employment, work quality, and job satisfaction. *Journal of Comparative Economics*, 46(3), 722–735.
<https://doi.org/10.1016/j.jce.2018.07.004>
- Alhassan, Ghazali, & Isha. (2017). Relationship between Organizational Communication and Job Satisfaction in Temporary Work Environment : An Empirical Study of Plant Turnaround Workers. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9(1), 13.
https://www.researchgate.net/profile/Adiza-Musah/publication/325924523_Relationship_between_Organizational_Communication_and_Job_Satisfaction_in_Temporary_Work_Environment_An_Empirical_Study_of_Plant_Turnaround_Workers/links/5b2cddd10f7e9b0df5baf5f6/Relat
- Alves. (2017). *Trabalhadores Temporários de Agência: Insegurança no Emprego e Carreira* (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Mestrado Em Economia e Gestão de Recursos Humanos).
https://sigarra.up.pt/fep/en/teses.lista_teses?p_curso=1040&p_ord_campo=TITULO&p_record_set_size=10&p_tipo_lista=C
- Balieiro, & Borges. (2015). Satisfação No Trabalho. *Congresso Nacional de Excelência En Gestão*, 1–17. https://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_165.pdf
- Barracho. (2013). Motivação e Satisfação dos Colaboradores : O caso do Grupo Somitel. In *Dise* (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Mestrado Em Gestão).
- Barras. (2018). *Call centers na senda da precariedade laboral*. UALmedia.
<https://ualmedia.pt/call-centers-na-senda-da-precariedade-laboral/>
- Bernardino, & Santos. (2020). Práticas de gestão de recursos humanos nas organizações sociais em Portugal: um estudo exploratório. In *Administração Pública e Gestão Social* (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Mestrado Em Administração Pública e Gestão Social, Vol. 12, Issue 1).
<https://doi.org/10.21118/apgs.v12i1.5597>
- Booth, Francesconi, & Frank. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead ends? *Economic Journal*, 112(480), F189–F213. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00043>
- Bosmans, Cuyper, D., Hardonk, & Vanroelen. (2015a). Temporary agency workers as outsiders: an application of the established-outsider theory on the social relations between temporary agency and permanent workers. *Society, Health &*

- Vulnerability*, 6(1), 27848. <https://doi.org/10.3402/vgi.v6.27848>
- Bosmans, Cuyper, Hardonk, & Vanroelen. (2015b). Temporary agency workers as outsiders: an application of the established-outsider theory on the social relations between temporary agency and permanent workers. *Society, Health & Vulnerability*, 6(1), 27848. <https://doi.org/10.3402/vgi.v6.27848>
- Brooks, & Johnston. (2012). Impact of Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of NGOs in Karachi. *Jm*, 4(April), 1–55. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2910857
- Bryson, Forth, & Stokes. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance? *Human Relations*, 70(8), 1017–1037. <https://doi.org/10.1177/0018726717693073>
- Buch, & Niebuhr. (2018). Wage effects of labour market entry via temporary work agency employment: Evidence from German apprenticeship graduates. *International Journal of Manpower*, 39(7), 30. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2017-0077>
- Cameran, Cropanzano, & Vandenberghe. (2007). The benefits of justice for temporary workers. *Group and Organization Management*, 32(2), 176–207. <https://doi.org/10.1177/1059601102287112>
- Campos. (2020). *Crises, Estado e Precridade Labora: O Trabalho Temporário em Portugal* (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Doutoramento Em Sociologia). <https://doi.org/http://hdl.handle.net/10316/95010>
- Casimiro. (2021). Trabalho temporário recuperou 45% no segundo trimestre face ao período homólogo. *Jornal Económico-Sapo*, 1(1), 2. <https://jornaleconomico.sapo.pt/noticias/trabalho-temporario-recuperou-45-no-segundo-trimestre-face-ao-periodo-homologo-780290>
- Cesário. (2014). *Trabalho Temporário e a Procura da Empregabilidade*. <https://www.researchgate.net/publication/256174374%0AArtigo>
- Chambel, Lorente, Carvalho, & Martinez. (2016). Psychological contract profiles among permanent and temporary agency workers. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 16. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2014-0070>
- Chambel, & Sobral. (2019). When temporary agency work is not so temporary. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 238–256. <https://doi.org/10.1177/0143831X18805931>
- Chang, Chin, Lee, & Chung. (2020). More than Money: The Importance of Social Exchanges for Temporary Low-Skilled Migrant Workers' Workplace Satisfaction. *International Migration*, 58(2), 19. <https://doi.org/10.1111/imig.12624>

- Coltre, & Mata. (2007). Motivation in Organizations: a subject that is still very poorly understood. *Qualitas Revista Eletrônica*, 6(1), 10. <https://doi.org/10.18391/qualitas.v6i1.103>
- Comaford. (2013). The value of valuing employees. *Health Care Registration: The Newsletter for Health Care Registration Professionals*, 1(August 2013), 20.
- Corteli, Rocha, & Caretta. (2015). *Study of satisfaction in the workplace: a company of the retail market of food*. *Revista Espacios*. <https://www.revistaespacios.com/a15v36n07/15360714.html>
- Cunha. (2014). *Trabalhadores Temporários : Motivação e Satisfação no Trabalho* (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Mestrado Em Psicologia Do Trabalho e Das Organizações).
- Cuyper, & Witte. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work and Stress*, 21(1), 65–84. <https://doi.org/10.1080/02678370701229050>
- Dawson, Veliziotis, Pacheco, & Webber. (2015). Is temporary employment a cause or consequence of poor mental health? A panel data analysis. *Social Science and Medicine*, 134, 50–58. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.04.001>
- Domingos. (2017). *Relatório de Estágio-Randstad* (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Mestrado Em Gestão de Recursos Humanos). <http://hdl.handle.net/10400.1/10007>
- Duari, & Sia. (2013). The Importance of happiness at workplace. *Indian Journal of Positive Psychology*, 4(3), 453–456.
- Duarte. (2009). *Satisfação no Trabalho Temporário: Implicações das Motivações para Aceitar o Contrato de Trabalho* (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Mestrado Em Psicologia Social e Das Organizações).
- Dwivedula. (2018). Work motivation in Project Management: Are we still interested? A bibliometric analysis of doctoral dissertations. *European Journal of Behavioral Sciences*, 1(4), 26–39. <https://doi.org/10.33422/ejbs.2018.07.64>
- Dwivedula, Bredillet, & Müller. (2015). Towards an Understanding of Work Motivation in Temporary. *PM World Journal*, 4(9), 30. https://www.researchgate.net/publication/281652996_Towards_an_Understanding_of_Work_Motivation_in_Temporary_Organizations
- Ferreira, Passos, & Pereira. (2018). Organizational Motivation: Factors That Contribute To The Employee's Motivation. In U. C. Portuguesa (Ed.), *Gestão e Desenvolvimento* (Vol. 26, pp. 105–131). Centro Regional de Viseu. <https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2018.657>

- Ferreira, & Vargas. (2015). A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial. *Estação Científica (UNIFAP)*, 4(2), 21–39. <https://periodicos.unifap.br/index.php/estacao/article/view/1125>
- Flickinger, Allscher, & Fiedler. (2016). The mediating role of leader–member exchange: a study of job satisfaction and turnover intentions in temporary work. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 17. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12091>
- Gagné, Tian, Soo, Zhang, Ho, & Hosszu. (2019). Different motivations for knowledge sharing and hiding: The role of motivating work design. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 783–799. <https://doi.org/10.1002/job.2364>
- Gandarez. (2020). *O crescimento das Empresas de Trabalho Temporário em Lisboa*. Grupo Galileu RH. <https://www.grupogalileu.com/blog/trabalho-temporario/o-crescimento-das-empresas-de-trabalho-temporario-em-lisboa/>
- Giordano, Stoffregen, Klos, & Lee. (2021). Risks that are “worthy” to take: temporary workers’ risk-benefit and willingness perceptions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol1, 17. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1886086>
- Gottman, Coan, Carrere, Swanson, Gottman, Coan, Carrere, & Swanson. (1998). Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions Published by : National Council on Family Relations Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- Guedes, Figueiredo, Pereira-Guizzoa, & Loiolab. (2021). The role of motivation in the results of total productive maintenance. *Production*, 31, 1–14. <https://doi.org/10.1590/0103-6513.20200057>
- Håkansson, Pulignano, Isidorsson, & Doerflinger. (2020). Explaining job insecurity for temporary agency workers : A comparison between Sweden and Belgium. *Economic and Industrial Democracy*, 41(2), 254–275. <https://doi.org/10.1177/0143831X17707824>
- Hong, Yang, Wang, Chiou, Su, & Huang. (1995). Impact of employee benefits on work motivation and productivity. *International Journal of Career Management*, 7(6), 10–14. <https://doi.org/10.1108/09556219510098064>
- Hosain, & Liu. (2020). The Impact of Social Media Recruitment on Job Candidates’ Perceptions: Evidence from Bangladeshi Fresh Graduates. *Postmodern Openings*, 11(1), 20–41. <https://doi.org/10.18662/po/106>
- Junqueira, Filho, Lopes, Sousa, & Fonseca. (2014). A Utilização das Redes Sociais para o Fortalecimento das Organizações. In *XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia* (SEGeT 2014, p. 13).

- <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/22020181.pdf>
- Kohler, & Abreu. (2017). *Esudo da Satisfação e Motivação no trabalho: O caso de uma indústria eletroeletrónica* (Trabalho Para Obtenção Do Grau de Licenciatura Em Administração).
[https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/5030/Adamaris Kohler.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/5030/Adamaris%20Kohler.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lemos. (2011). *O efeito mediador da implicação afectiva na relação entre as motivações para o trabalho temporário e as intenções de turnover* (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Mestrado Em Psicologia Social e Das Organizações).
[https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/4544/1/Dissertação_Filipa Lemos.pdf](https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/4544/1/Dissertação_Filipa%20Lemos.pdf)
- Leppel, Brucker, & Cochran. (2012). The Importance of Job Training to Job Satisfaction of Older Workers. *Journal of Aging and Social Policy*, 24(1), 62–76.
<https://doi.org/10.1080/08959420.2012.629136>
- Lima. (2017). *Desenvolvimento da Área de Negócio – Recrutamento e Seleção numa Empresa de Trabalho Temporário* (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Mestrado Emestão de Recursos Humanos). <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/107526/2/215223.pdf>
- Liu, & Tang. (2011). Does the Love of Money Moderate the Relationship between Public Service Motivation and Job Satisfaction? The Case of Chinese Professionals in the Public Sector. *Public Administration Review*, 71(5), 10.
<https://www.jstor.org/stable/23017439>
- Lopes. (2011). *Práticas De Recursos Humanos, Percepção De Cumprimento Do Contrato Psicológico E Implicação Afectiva: Estudo Exploratório Com Uma Amostra De Trabalhadores Temporários E Trabalhadores Permanentes Numa Empresa Do Ramo Da Indústria Electrónica* (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Mestrado Em Psicologia). <http://hdl.handle.net/10451/4420>
- Lopes. (2017). *O Mercado De Trabalho E O Trabalho Temporário: Um Estudo De Caso* (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Mestrado Em Economia Da Empresa e Da Concorrência). <http://hdl.handle.net/10071/15714>
- Lopes, & Chambel. (2014). Motivations of temporary agency workers and context free well-being: Work engagement as a mediator. *Tékhne - Review of Applied Management Studies.*, 12, 38–47. <https://doi.org/10.1016/j.tekhne.2015.01.003>
- Lusa. (2012). *Crise faz aumentar o recrutamento em Agências de Trabalho Temporário*. *Jornal Público*. <https://www.publico.pt/2012/12/10/p3/noticia/crise-faz-aumentar-recrutamento-em-agencias-de-trabalho-temporario-1815201>
- Lusa. (2021). *Trabalho Temporário aumento 45% no 2º Trimestre*. *Dnoticias.Pt*.
<https://www.dnoticias.pt/2021/9/2/275479-trabalho-temporario-aumentou-45-no->

2o-trimestre/

- Machado. (2016, February 14). A influência da informação publicada nas “redes sociais” no processo de seleção e recrutamento: um estudo exploratório na literatura. *AtoZ: Novas Práticas Em Informação e Conhecimento*, 5(1), 10. <https://doi.org/10.5380/atoz.v5i1.44035>
- Manilal. (2017). *A Experiência do Trabalho Temporário na Perspetiva do Colaborador: Motivações, Satisfação e Comportamentos de cidadania organizacional* (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Mestrado Em Gestão de Recursos Humanos). <http://hdl.handle.net/1822/46520>
- Manky. (2018). Resource Mobilisation and Precarious Workers’ Organisations: An Analysis of the Chilean Subcontracted Mineworkers’ Unions. *Work, Employment and Society*, 32(3), 581–598. <https://doi.org/10.1177/0950017017751820>
- Marica. (2016). The profound precariousness of work through temporary work agency. *Juridical Tribune*, 6(2). https://econpapers.repec.org/article/asrjournal/v_3a6_3ay_3a2016_3ai_3a2_3ap_3a216-227.htm
- Marson, Rodrigues, Calderon, & Santos. (2011). *A Relação Entre Motivação E Qualidade De Vida No Trabalho* (VII CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO). <https://www.inovarse.org/filebrowser/download/8714>
- Mauno, & Ruokolainen. (2017). Does Organizational Work–Family Support Benefit Temporary and Permanent Employees Equally in a Work–Family Conflict Situation in Relation to Job Satisfaction and Emotional Energy at Work and at Home? *Journal of Family Issues*, 38(1). <https://doi.org/10.1177/0192513X15600729>
- Meškienė, & Tamošiūnas. (2019). Analysis of Temporary Employment Company Business Environment. *Socialiniai Tyrimai*, 42(2), 102–118. <https://doi.org/10.21277/st.v42i2.277>
- Moura. (2014). *Recrutamento online* (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Mestrado Em Gestão Recursos Humanos). <http://comum.rcaap.pt/handle/123456789/7749>
- Nadine. (2021, January). *Aveiro com forte crescimento no desemprego após primeiro confinamento*. Economia Ao Minuto. <https://www.noticiasao minuto.com/economia/1674379/aveiro-com-forte-crescimento-no-desemprego-apos-primeiro-confinamento>
- Oliveira. (2010). *Trabalho temporário: expectativas e motivações dos jovens: um estudo de caso na CGA* (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Mestrado Em Sociologia Das Organizações e Do Trabalho). <http://hdl.handle.net/10400.5/3383>

- Paul, & Phua. (2011). Lecturers' job satisfaction in a public tertiary institution in Singapore: Ambivalent and non-ambivalent relationships between job satisfaction and demographic variables. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(2), 141–151. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2011.550087>
- Pessoa, & Lusa. (2021). *Colocação em trabalho temporário aumentou 45% no 2.º trimestre*. Sapo Notícias. <https://eco.sapo.pt/2021/09/03/colocacao-em-trabalho-temporario-aumentou-45-no-2-o-trimestre/>
- Picchio, M., & van Ours, J. C. (2017). Temporary jobs and the severity of workplace accidents. *Journal of Safety Research*, 61, 41–51. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2017.02.004>
- Rahaman, Ali, Wafik, Mamoon, & Islam. (2020). What Factors Do Motivate Employees at the Workplace? Evidence from Service Organizations. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 515–521. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO12.515>
- Ribeiro. (2021). *Contratos temporários no Estado atingem valor recorde*. Dinheiro Vivo. <https://www.dinheirovivo.pt/economia/contratos-temporarios-no-estado-atingem-valor-recorde-13735532.html>
- Rossini. (2015). *Identificação De Fontes Eficazes De Recrutamento Na Opinião Dos Profissionais Que Compõem O Grupo Rhs Vt* (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Mestrado Em Administração de Empresas). <https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/1027/1/2015SabrinaRossini.pdf>
- Seiler, Lent, Pinkowska, & Pinazza. (2012). An integrated model of factors influencing project managers' motivation - Findings from a Swiss Survey. *International Journal of Project Management*, 30(1), 60–72. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2011.03.002>
- Shehu, & Saeed. (2016). An adaptive personnel selection model for recruitment using domain-driven data mining. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 91(1), 117–130. <http://www.jatit.org/volumes/Vol91No1/16Vol91No1.pdf>
- Silva, & Barros. (2018). MOTIVATION IN THE WORK OF ADMINISTRATIVE SERVERS IN EDUCATION. *Revista Eletrônica Gestão e Serviços v.9, n. 2, 9(2)*, 2473–2495. <http://dx.doi.org/10.15603/2177-7284/regs.v9n2p2473-2495>
- Simplício. (2019). *Caracterização Dos Trabalhadores Temporários Solicitados Pelas Empresas Industriais Na Península De Setúbal* (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Mestrado Em Ciências Empresariais). https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/30733/1/Dissertação_Mestrado_170327033_JoséCalóSimplício.pdf
- Sobral, Chambel, & Castanheira. (2021). The temporary agency worker's motivation

- profile analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136779>
- Soratto, Elvira, Pires, & Brito. (2017). *Satisfaction and dissatisfaction in the work of professionals at a university hospital*. 45(130), 603–617. <https://doi.org/10.1590/0103-1104202113004I>
- Sousa. (2016). *A importância do LinkedIn no recrutamento: a perspectiva dos consultores de Recursos Humanos* (Dissertação Para Obtenção Do Grau de Mestrado Em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos). <http://hdl.handle.net/10400.22/9324>
- Stancanelli. (2002). Do temporary jobs pay? Wages and career perspectives of temporary workers. *Tilburg University Working Paper*, 2(September), 43. <http://www.jourdan.ens.fr/~askenazy/eale2.pdf>
- Synergie. (2019). *O nosso Grupo*. <https://synergie.pt/pt/synergie/o-nosso-grupo>
- Tamayo, & Paschoal. (2003). A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 33–54. <https://doi.org/10.1590/s1415-65552003000400003>
- Tan, H. H., & Tan, C. P. (2002). Temporary employees in Singapore: What drives them? *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 136(1), 83–102. <https://doi.org/10.1080/00223980209604141>
- Tran, Rahimi, Tan, Dang, & Le. (2020). Post-study work for international graduates in Australia: opportunity to enhance employability, get a return on investment or secure migration? *Globalisation, Societies and Education*, 18, 495–510. <https://doi.org/10.1080/14767724.2020.1789449>
- Turner, Huemaann, & Keegan. (2008). Human resource management in the project-oriented organization: Employee well-being and ethical treatment. *International Journal of Project Management*, 26(5), 577–585. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2008.05.005>
- Van Vuuren, Jong, & Smulders. (2020). The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands. *Career Development International*, 25(3), 19. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0155>
- Vaz. (2008). As práticas salariais das empresas portuguesas: que práticas? *Sociedade e Trabalho*, 35 (maio-Agosto), 31–44. http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dcf976dde7_1.PDF
- Villajos, Tordera, & Lorente. (2020). Employees and supervisors perceptions of human resource practices in different types of organizations over a lifespan. *Revista de Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(4), 1188–1197.

<https://doi.org/10.17652/rpot/2020.4.03>

Voßemer, Gebel, Täht, Unt, Högberg, & Strandh. (2018). The Effects of Unemployment and Insecure Jobs on Well-Being and Health: The Moderating Role of Labor Market Policies. *Social Indicators Research*, 138(3), 1229–1257.

<https://doi.org/10.1007/s11205-017-1697-y>

Wilczynska, Batorski, & Torrent-Sellens. (2017). Job Satisfaction of Knowledge Workers. The Role of Interpersonal Justice and Flexible Employment. *Polish Sociological Review*, 199(3), 329–349.

https://www.researchgate.net/publication/320264899_Job_Satisfaction_of_Knowledge_Workers_The_Role_of_Interpersonal_Justice_and_Flexible_Employment/link/59d8bf01458515a5bc261abf/download

Wilkin, Jong, & Rubino. (2018). Teaming up with temps: the impact of temporary workers on team social networks and effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 204–218.

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1418329>

Wilkins, & Leigh. (2012). Effects of Temporary In-Work Benefits for Welfare Recipients: Examination of the Australian Working Credit Programme. *Fiscal Studies*, 33(3). <https://doi.org/10.1111/j.1475-5890.2012.00164.x>

APÊNDICES

Apêndice 1-Questionário “Motivação e Satisfação dos Trabalhadores Temporários”

“Caros Colaboradores,

No âmbito da concretização do presente Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, decidi como parte prática do meu relatório de estágio, realizar e implementar um questionário.

Este questionário contempla um conjunto de questões que têm como objetivo conhecer as motivações dos colaboradores temporários para aceitarem um contrato em regime de Trabalho Temporário, bem como avaliar a sua satisfação com essa escolha.

Procure responder de forma sincera e honesta a todas as questões colocadas para garantir a veracidade dos resultados encontrados. O questionário é anónimo e não existem respostas certas ou erradas, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera.

Para cada pergunta existe uma escala. Pode utilizar qualquer ponto da escala desde que o considere adequado. A empresa e as pessoas não serão identificadas, sendo os resultados anónimos e confidenciais.

Muito obrigada pela participação!”

“Caros Colaboradores,

Ao responder a este questionário concorda com os objetivos do estudo e com a recolha de informação para este fim, bem como com a política de proteção de dados.

Declaro aceitar participar?

Sim

Não

SECÃO 1- DADOS BIOGRÁFICOS

1) Género

Feminino

Masculino

2) Qual a sua idade:

> 18 anos

19 a 30 anos

30 a 45 anos

46 a 55 anos

< 56 anos

3) Habilitações Literárias

Até ao 6º ano

Até ao 9º ano

Até ao 12º ano

Bacharelato

Licenciatura

Pós- Graduação

Mestrado

Doutoramento

4) Estado Civil:

Solteiro/a

Casado/a

União de Facto

Divorciado/a

Viúvo/a

5) Tipo de Vínculo Contratual atualmente:

Contrato de Trabalho temporário a termo Incerto

Contrato de Trabalho temporário a termo Certo Renovável

Contrato de Trabalho temporário a termo Certo Não Renovável

6) Há quanto tempo está em Regime de Trabalho temporário?

< 6 meses

6 meses a 1 ano

1 ano a 2 anos

Mais de 2 ano

7) Há quanto tempo está na Synergie?

< 6 meses

6 meses a 1 ano

1 ano a 2 anos

Mais de 2 anos

8) Há quanto tempo está na Empresa onde exerce funções atualmente?

< 6 meses

6 meses a 1 ano

1 ano a 2 anos

Mais de 2 anos

9) Qual foi a sua última categoria profissional?

10) Qual era o valor do rendimento do seu último Contrato?

SECCÃO 2: MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

"A Motivação trata-se de um conjunto de mecanismos que estão na origem dos comportamentos humanos. Se o emprego não possuir características interessantes ou motivadoras para o indivíduo, então pode trazer repercussões ao nível do seu desempenho" (Almeida, 1992).

Existe, assim, um conjunto de razões que levam os indivíduos a adotar o regime de Trabalho Temporário.

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem Concordo nem Discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

“Decidi aceitar um contrato de Trabalho Temporário porque”:

- 1) Permite-me adquirir alguma experiência.
- 2) Tenho oportunidade de trabalhar em diferentes funções na empresa.
- 3) É uma solução enquanto não encontro outro trabalho permanente.
- 4) É uma oportunidade de ganhar algum dinheiro extra.
- 5) Possibilita a minha inserção no mercado de trabalho.
- 6) É uma oportunidade de me manter ocupado/a.
- 7) Permite-me maior flexibilidade para organizar o meu tempo.
- 8) Não encontro outras oportunidades de emprego.
- 9) Permite-me melhorar a minha experiência profissional.
- 10) Provoca menos stress que outras experiências profissionais.
- 11) Exige menos responsabilidades que outras experiências profissionais.
- 12) Não tenho habilitações para conseguir um contrato permanente.
- 13) Poderá levar-me a uma situação de contrato permanente.
- 14) Poderá ser uma oportunidade de progressão na carreira na empresa.
- 15) É uma oportunidade de alargar a minha rede de contactos.
- 16) É uma oportunidade para adquirir formação profissional.
- 17) Possibilita uma conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

SECÃO 3- SATISFAÇÃO NO TRABALHO

“A Satisfação no trabalho é um fenómeno de difícil definição, pois é um estado subjectivo, que varia de pessoa para pessoa, uma vez que diferentes pessoas perante situações idênticas reagem e valorizam aspetos diferentes (Martinez e Paraguay, 2003).”

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem Concordo nem Discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

Para cada questão, selecione a opção que mais aproximadamente reflita a sua opinião, usando a seguinte escala:

- 1) Eu não estou satisfeito com os benefícios que recebo;
- 2) Os benefícios que recebemos são tão bons quanto os que a maioria das outras organizações oferecem;
- 3) Nossos benefícios são justos;
- 4) Existem benefícios que não temos mas que deveríamos ter;
- 5) Eu gosto das pessoas com quem trabalho;
- 6) Eu sinto que tenho que trabalhar mais arduamente devido à incompetência das pessoas com quem trabalho ;
- 7) Eu gosto dos meus colegas de trabalho;
- 8) Existem muitas discussões sem importância e conflitos no trabalho;
- 9) A comunicação parece ser boa nesta organização;
- 10) Os objetivos desta organização não são claros para mim;
- 11) Eu sinto, muitas vezes, que não sei o que está se passando dentro da organização;
- 12) As atribuições do trabalho não são totalmente explicada;
- 13) Muitas de nossas regras e procedimentos fazem com que seja difícil realizar um bom trabalho;
- 14) A burocracia raramente impede que eu faça um bom trabalho;
- 15) Eu tenho muito para fazer no trabalho;

- 16) Eu tenho trabalho burocrático demais;
- 17) Eu sinto, às vezes, que meu trabalho não faz sentido;
- 18) Eu gosto das tarefas que faço no trabalho;
- 19) Sinto-me orgulhoso em fazer o meu trabalho;
- 20) Meu trabalho é agradável;
- 21) No meu trabalho existe muito pouca oportunidade de promoção;
- 22) Aqueles que fazem um bom trabalho têm uma grande chance de serem promovidos;
- 23) Sobe-se na carreira aqui tão rápido quanto em outros lugares;
- 24) Eu estou satisfeito com minhas chances de promoção;
- 25) Quando eu faço um bom trabalho recebo o reconhecimento que mereço;
- 26) Eu sinto que o trabalho que faço não é valorizado;
- 27) Existem poucas recompensas para aqueles que trabalham aqui;
- 28) Eu não sinto que meus esforços são recompensados da maneira que deveriam;
- 29) Eu sinto que o meu salário é justo pelo trabalho que faço;
- 30) Os aumentos salariais são poucos e distantes entre si;
- 31) Sinto-me desvalorizado pela organização quando penso no quanto me pagam;
- 32) Sinto-me satisfeito com as minhas oportunidades de aumentos salariais;
- 33) O meu supervisor é bastante competente na realização do seu trabalho;
- 34) O meu supervisor é injusto comigo;
- 35) O meu supervisor demonstra pouco interesse pelos sentimentos dos seus subordinados;
- 36) Eu gosto do meu supervisor.

1) Qual é o valor do Rendimento que gostaria de obter mediante a função que exerce atualmente?

2) Por fim, indique o seu grau de Satisfação com o Contrato de Trabalho Temporário.

Globalmente, considero-me:

- Nada satisfeito(a)
- Pouco satisfeito(a)
- Nem muito nem pouco satisfeito(a)
- Bastante satisfeito(a)
- Muito satisfeito(a)

Obrigada pela sua colaboração!

Vanessa Oliveira - Synergie

Apêndice 2- Email Solicitação de Participação no Questionário

“Caro/a Colaborador/a Synergie,

Desejamos que se encontre bem e em segurança.

Na sequência do email anterior, a Vanessa Oliveira, nossa Estagiária curricular do mestrado de Recursos Humanos, vem novamente apelar à sua participação no preenchimento do seguinte questionário:

https://docs.google.com/forms/d/1i_pPv45hxlxbUBokQQJJZ-nLUQKHUCo8OeVLNNj3keg/edit

Este questionário tem como objetivo perceber a **sua motivação para aderir a um contrato de trabalho temporário** e avaliar a sua **satisfação com essa escolha**.

A sua colaboração é muito importante para a conclusão do mestrado da Vanessa, a qual desde já agradecemos.

É igualmente muito importante para a Synergie Aveiro, uma vez que este estudo se enquadra no nosso grande objetivo de aperfeiçoamento contínuo das relações humanas com os/as nossos/as Trabalhadores/as Temporários/as.

O questionário é confidencial e garantimos o total anonimato das respostas.

Muito obrigada pela atenção! “



Gabriela Gradeço
Diretora de Delegação
Aveiro

T. 234 385 331 |
Rua Agostinho Pinheiro, nº 39, 3800-095 Aveiro

T. 234 385 331 |

Em Synergia, reforçamos competências.

www.synergie.pt



A informação contida neste e-mail é confidencial e para uso exclusivo das pessoas a quem se dirige.
É expressamente proibida qualquer utilização não autorizada. Se recebeu este e-mail por engano, por favor avise o remetente imediatamente.
Obrigado!

1.4 Apêndice 3- SMS/Email de feedback

“Caro Candidato/a

No seguimento da sua entrevista para a função de “X”, informo que candidatura foi enviada para a Empresa-Cliente “Y”. Os mesmos encontram-se a analisar.

Daremos feedback assim que rececionar-mos novas indicações.

Ao dispor para eventuais questões.

Com os melhores cumprimentos,”

Com os melhores cumprimentos,



Vanessa Oliveira

Consultora Recrutamento e Seleção
Aveiro

T. 234 385 331 | M. 93 771 6724
Rua Agostinho Pinheiro, nº 39, 3800-095 Aveiro



Em Synergie, reforçamos competências.

www.synergie.pt



Apêndice 4- Grelha Avaliação da Entrevista

1- Nada satisfeito 2- Pouco satisfeito 3- Nem muito nem pouco
4-Satisfeito 5- Muito satisfeito

Nome:

Função

Características Pessoais	1	2	3	4	5	Comentário
Aparência pessoa						
Postura						
Discurso/Comunicação						
Dinamismo/Empenho/atenção						
Cooperação com o entrevistador						
Características relacionadas com a função						
Experiência para a função						
Conhecimentos para a função						
Motivação						
Flexibilidade/Disponibilidade						

Classificação geral para a função			
1	2	3	4
Baixa	Satisfatória	Boa	Muito Boa

Tabela 6- Modelo de uma grelha de Avaliação da Entrevista

Fonte: Adaptado de (Lima, 2017)

Apêndice 4- Emails “Ponto de Situação”

“Muito Boa tarde, Dr./Dr.ª

Desejo que se email o/a encontre bem.

No seguimento do processo de recrutamento em aberto para a função de “X”, lamentamos informar mas, até ao presente momento, ainda não identificámos candidatos válidos para vos apresentar, apesar de todas as iniciativas que desenvolvemos.

Assim sendo, gostaria de questionar se mantém esta necessidade em aberto.

Mais informamos que nos encontramos ao dispor para esta ou outras necessidades que possam surgir.

Obrigada e votos de um excelente fim-de-semana!

Com os melhores cumprimentos,”

Com os melhores cumprimentos,



Vanessa Oliveira

Consultora Recrutamento e Seleção
Aveiro

T. 234 385 331 | M

Rua Agostinho Pinheiro, nº 39, 3800-095 Aveiro



Em Synergia, reforçamos competências.

www.synergia.pt



ANEXOS

Anexo 1 – Grupo Synergie no Mundo



Fonte: Site oficial: <https://www.synergie.pt/>

Anexo 2 - Synergie Portugal e as 7 Delegações



Fonte: Site oficial: <https://www.synergie.pt/>

Anexo 3- Candidatura Online – Website Oficial Synergie

Dados de Acesso

* Email

* Confirmar Email

* Password

* Confirmar Password

Dados Pessoais

* Nome Completo

* Contribuinte

Anexo

* Curriculum Vitae Procurar

Extensões permitidas: .doc, .docx, .pdf, .txt
Tamanho Máximo: 1 Mb.

Confirmo que li, compreendi e aceito a [Política de Privacidade](#) e Proteção de Dados inerentes à Synergie e ao funcionamento do presente site.

Fonte: Site oficial: <https://www.synergie.pt/>

Anexo 4- Processo em AHRNET

Código	Nome	Telemóvel	Triagem	Estado	Data Inscricção	iNet	Importado Por	Importado Em	Website
0000025313	Abolghasem Amin		Não Considerado	Disponível	07-09-2021	<input checked="" type="checkbox"/>	MG	07-09-2021	Website SYNERGIE
0000006341	Ana Filipa Tavares Ferreira Rocha		Não Considerado	Disponível	18-09-2021	<input checked="" type="checkbox"/>	AR	20-09-2021	Website SYNERGIE
0000047369	BRUNO JOSE AZEVEDO COSTA		Considerado	Disponível	14-09-2021	<input type="checkbox"/>			
0000048362	BRUNO RAFAEL PEREIRA SILVA		Não Considerado	Disponível	30-09-2021	<input type="checkbox"/>			
0000047418	DIOGO MANUEL GIÃO MATIAS		Considerado	Disponível	15-09-2021	<input type="checkbox"/>			
0000047417	DIOGO TIAGO CAMPOS ANTUNES		Não Considerado	Disponível	15-09-2021	<input type="checkbox"/>			
0000047366	ELIAS MONTEIRO SOARES		Considerado	Disponível	14-09-2021	<input type="checkbox"/>			
0000046850	João Carlos Ribeiro Fernandes		Considerado	Disponível	06-09-2021	<input type="checkbox"/>			
0000046814	JOCEMAR DOS SANTOS		Considerado	Disponível	03-09-2021	<input type="checkbox"/>			
0000047323	JOSE PEDRO ROMAO RODRIGUES BARGE		Considerado	Disponível	20-05-2004	<input type="checkbox"/>			
0000047683	LEONEL AUGUSTO DO NASCIMENTO SILV.		Não Considerado	Disponível	20-09-2021	<input type="checkbox"/>			
0000047456	Luis Carlos Rebelo Soares		Considerado	Disponível	15-09-2021	<input type="checkbox"/>			
0000047042	Luis Filipe Henriques cunha		Não Considerado	Disponível	09-09-2021	<input checked="" type="checkbox"/>	AR	13-09-2021	Website SYNERGIE
0000047414	MARCELO ROBERTO PIMENTEL DE AREDE		Não Considerado	Disponível	15-09-2021	<input type="checkbox"/>			
0000000174	Mário Rui Coutinho Mariz Silveira		Considerado	Indisponível	27-02-2019	<input type="checkbox"/>			
0000046764	MAURO EMANUEL SOARES FERREIRA		Considerado	Disponível	03-09-2021	<input type="checkbox"/>			
0000031491	Nélio Miguel dos Santos Freitas		Considerado	Disponível	23-12-2020	<input checked="" type="checkbox"/>	VO	24-12-2020	Website SYNERGIE
0000014492	Sandeep Singh		Pendente	Disponível	04-03-2020	<input type="checkbox"/>			
0000014931	SERGIO JOAQUIM OLIVEIRA GONÇALVES		Não Considerado	Disponível	29-05-2012	<input type="checkbox"/>			

Anexo 5- Inscrição de Candidato em AHRNET

The screenshot displays the 'AHRNET - Recrutamento e Selecção de Pessoal - [Novo Candidato]' application window. The interface is organized into several sections:

- Top Bar:** Includes navigation icons for 'Sessão', 'Tabelas', 'Candidatos', 'Empresas', 'Propostas', 'Processos', and 'Sair'. The main menu tabs are 'Sistema', 'Tabelas', 'Recursos Humanos', 'Comercial', 'iNet', 'Janelas', and 'Ajuda'.
- Form Header:** Features a 'Novo' status indicator and a 'Candidatos' title. It includes fields for 'Agência' (006), 'Código' (????????), and 'Nome'. A checkbox for 'Activo' is checked.
- Navigation Tabs:** A series of tabs for data management: 'Dados Pessoais', 'Formação', 'Conhecimentos', 'Experiência', 'Cat. Prof. / Especialidades', 'Avaliação', 'Processos', 'Actividades', 'Outros Dados', 'Documentação', 'Características', 'Histórico Mensagens', and 'iNet - Ofertas Emprego'.
- Main Form Fields:**
 - Personal Data:** Fields for 'Dt. Nascimento', 'Sexo', 'Estado Civil', 'Inscrição' (14-10-2021), and 'Estado'.
 - Morada:** Fields for 'Morada', 'Nº', 'Localidade', 'Cod. Postal', 'Distrito', 'Concelho', and 'Freguesia'.
 - Contactos:** Fields for 'Telefone', 'Telemóvel', 'eMail', 'Út. Contacto', and 'Út. Disponibilidade'.
 - Documents:** Fields for 'B.I./Passaport', 'Arquivo', 'Validade', 'Contribuinte', and 'Segurança Social'.
 - Nationality:** Fields for 'Naturalidade', 'Nacionalidade', and '2ª Nacionalidade'.
 - Foreigner Section:** Includes a checkbox for 'Estrangeiro' and fields for 'Número (A/P)', 'Data Emissão', and 'Data Validade'.
 - Driving License:** Fields for 'Carta de Condução' and 'Viatura'.
- Process Section:** Fields for 'Processo', 'Cód. Processo', 'Estado', and 'Empresa', with a 'Processo' button.
- Footer:** Includes 'Criado Por', 'Data Citação', 'Alterado Por', and 'Data Alteração'.

The bottom of the window shows a standard Windows taskbar with the system tray displaying the time as 18:06 on 14-10-2021. The taskbar includes icons for various applications and the system tray.

Anexo 6-Mapa Seguimento Processos + Taxa de Colocação

SYNERGIE Delegação: Aveiro Mês: Abril

MAPA DE SEGUIMENTO DE PROCESSOS												Trabalho Temporário		Cedência Direta		OUT	Resp. Processo
Nº Processo	Data Processo	Data Resposta	Dias Resposta	Data Satisfação	Dias Satisfação	Data CTT	Cliente	Perfil	Localidade	Nº Vagas	Nº Colocações	SC	GC	CD	AC	OUT	Resp. Processo
13/04	23-04-21	23-04-21	0	23-04-21	0	26-04-2021	AJMAIAS	Cp. Não Especializado	Sangalhos	8	8	x					
14/04	26-04-21	29-04-21	3	03-05-21	5	04-05-2021	Fajota	Cp. Não Especializado	Asseguins	2	1	x					IA
15/04	26-04-21	26-04-21	0	26-04-21	0	27-04-2021	AJMAIAS	Cp. Não Especializado	Sangalhos	6	6	x					IS
16/04	26-04-21	26-04-21	0	26-04-21	0	27-04-2021	SANGAL	Montador	Z.I. Mota	1	1						IS
17/04	27-04-21	27-04-21	0	27-04-21	0	27-04-2021	DHL	Operador de Armazém	Mutede	1	1	x					RS
18/04	28-04-21	28-04-21	0	28-04-21	0	29-04-2021	AJMAIAS	Cp. Não Especializado	Sangalhos	2	2	x					IS
19/04	28-04-21		Sem resposta		Por fechar		NOPTIS	Delegado Comercial	Coimbra	1						x	IA
19/04 A	29-04-21	29-04-21	0	23-04-21	0	03-05-2021	DHL	Operador de Armazém	Mutede	1	1	x					RS
20/04	30-04-21	04-05-21	2	07-05-21	5	10-05-2021	Delabie	Trabalhador de Apoio Industrial	Taboira	2	2	x					IA
21/04	23-04-21	23-04-21	0	23-04-21	0	05-05-2021	SANGAL	Montador	Z.I. Mota	1	1						IS
22/04	23-04-21	23-04-21	0	23-04-21	0	03-05-2021	DHL	Operador de Armazém	Mutede	1	1	x					RS
			Sem resposta		Por fechar												
			Sem resposta		Por fechar												

Pedidos Taxa de Colocação Config

SYNERGIE MAPA DE TAXA DE COLOCAÇÃO

Delegação: Mês: TT CD/AC OUT

Dados preenchidos por: Isa Almeida Taxa Colocação: 73% 100% 0%

Nº total de processos recebidos durante o mês:	8	1	1
Nº total de vagas solicitadas durante o mês:	15	1	1
Prazo médio mensal de resposta dos processos satisfeitos:	2,3	2,0	-
Prazo médio mensal de satisfação dos processos satisfeitos:	4,7	5,0	-
Nº processos não satisfeitos / pendentes ou anulados:	4	0	1
Nº vagas não preenchidas:	4	0	1

Perfil	Nº Vagas	Nº Colocações	Processo anulado totalmente		Anulação Cliente	Não satisfeito Synergie	Pendente	Motivos
			Sím	Não				
Operador de Armazém	1	0				x		O cliente fechou a vaga através da concorrência.

Anexo 8- Guião de Entrevista – Renault Cacia



Entrevistas para Renault

Nome:	Data:
Morada:	Nacionalidade:
Escolaridade:	
Data de Nascimento:	Altura:
Naturalidade:	Localidade: Aveiro
Categoria (montador ou logística):	

Questões

Como conheceu a Synergie? Como teve conhecimento da vaga na Renault?

Está atualmente a trabalhar ou a estudar? Se sim, como vai conciliar?

Qual é a sua motivação para trabalhar na Renault?

*Fale-me sobre as suas experiências profissionais.
Já trabalhou na Renault? Se sim, quando?*



Se não tiver experiências, qual é o seu objetivo?	
Tem disponibilidade total de horários? <i>Lembramos que não temos poder de decisão quanto ao horário que lhe é atribuído, é importante que tenha disponibilidade total, pois é a Renault que lhe atribui um horário, consoante a sua necessidade</i>	
Tem formação em condução de empilhador? Pedir certificado	Tem formação em primeiros socorros? Pedir certificado
Diga-me 3 pontos Fortes - - -	Diga-me 3 pontos Fracos - - -
Contacto SOS	
NOME: GRAU DE PARENTESCO: CONTACTO:	
Fardamento: - T-shirt: - Calçado: - Calças:	
Tem alergia a óleos?	
Tem algum problema físico que o possa limitar na realização de alguma tarefa? (Informar que a Renault é uma fábrica que trabalha com óleos de motor e que a função requer passar grande parte do tempo em pé.)	



É fumador/a?

(Informar que é proibido fumar dentro das instalações)

Porque razão deveria ser a pessoa selecionada?

Anexo 9- Síntese Biográfica



SÍNTESE BIOGRÁFICA

RELATIVA A

NOME

ELABORADO PELA **SYNERGIE** PARA UTILIZAÇÃO EXCLUSIVA DE

EMPRESA UTILIZADORA

FUNÇÃO:

XXXXXX



1.1. – Dados Biográficos

Nome:
Morada:
Idade:
Estado Civil:
Nacionalidade:
Dependentes:
Carta de Condução:

1.2. – Habilitações Literárias

1.3. – Outros Conhecimentos

2. - Percurso profissional

Empresa	Duração	Função
	--/--/---- Motivo da Saída:	
	--/--/---- Motivo da Saída:	

3 - Parecer Synergie

Aveiro, XX de XX de XXXX

Anexo 10 – Documentação

Rastreo Covid



Rastreo COVID-19

Por favor responda às seguintes questões, de forma consciente e objetiva.

Identificação

Nome completo: _____

CC / NIF: _____

Vínculo laboral com a Synergie:

- Permanente
- Contrato a termo / Outsourcing
- Contrato de trabalho temporário

Para os casos anteriormente referidos, lembre-se de que deverá cumprir as medidas e/ou Plano de Contingência estabelecidos pela empresa em que se encontra a trabalhar.

Outros:

- Candidato/a
- Fornecedor – Empresa: _____
- Prestador serviços – Empresa: _____

Sente ou sentiu nos últimos 14 dias algum dos seguintes sintomas? Seleccione as opções que se aplicam.

- Febre
- Tosse
- Falta de ar / Dificuldade respiratória
- Cansaço

Viajou nos últimos 14 dias para alguma das áreas com transmissão comunitária ativa?

- Sim Especificar País: _____
- Não

Esteve em contacto com algum caso confirmado ou provável de infeção por COVID-19 nos últimos 14 dias?

Sim

Não

Esteve numa instituição de saúde onde são tratados doentes com COVID-19?

Sim

Não

Data: ____/____/____

Assinatura:

RGPD (Regulamento Geral de Proteção de Dados)

Declaração de consentimento

Eu, _____,
portador documento identificativo civil nº _____, válido até ___/___/___, na qualidade de (candidato(a) a colaborar /colaborador(a)) na sociedade comercial Synergie ETT, S.A./Synergie Outsourcing, S.A., faculto de livre vontade os meus dados pessoais, nomeadamente nome, morada, contactos, habilitações, curriculum vitae, certificado de habilitações, fotocópia de documento de identificação e dos dados aí constantes para efeitos de elaboração de ficha biográfica, autorizando o seu tratamento para fins de avaliação e de cedência dessa informação a terceiros, potenciais clientes da empresa, no âmbito de ofertas de trabalho, ao abrigo do disposto no artigo 6.º, n.º 1, alíneas a) e b) do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016.

_____, de _____ de _____
(localidade) (data)

Assinatura: _____

Informações ao(à) Titular dos Dados Pessoais

A Synergie ETT, S.A./Synergie Outsourcing, S.A., na qualidade de responsável pelo tratamento dos dados pessoais do(a) colaborador(a)/candidato(a) a colaborador(a)/formando(a) signatário(a), transmitiu-lhe por escrito as seguintes informações, ao abrigo do artigo 12.º, n.º 1 do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016:

1. O(A) responsável pelo tratamento dos dados pessoais fornecidos pelo(a) colaborador(a)/candidato(a) a colaborador(a)/formando(a) signatário(a) é Synergie ETT, S.A./Synergie Outsourcing, S.A., com sede na Rua Quinze de Novembro, 77, 4100-421 Porto e contacto telefónico 22 605 21 24.
2. Para qualquer questão relativa ao tratamento de dados, deve o(a) titular contactar a Synergie ETT, S.A./Synergie Outsourcing, S.A., para os contactos constantes do ponto 1.
3. Os dados recolhidos e a tratar têm como finalidade a elaboração de ficha biográfica do(a) colaborador(a), a sua avaliação e posterior cedência dessa informação a terceiros, potenciais clientes da empresa, no âmbito de ofertas de trabalho.
4. O(A) responsável pelo tratamento dos dados celebrou acordo de confidencialidade com os terceiros a quem cede os dados pessoais do(a) titular.
5. No caso de se tratar de candidato(a) a formação ou formando(a), a finalidade do tratamento dos dados visa a constituição do processo técnico pedagógico em cumprimento das normas da DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho e a emissão de Certificado de Formação Profissional através da Plataforma SIGO.
6. Em qualquer dos casos, o fundamento jurídico do tratamento de dados pessoais do(a) signatário(a) é o seu consentimento, prestado nos termos do disposto no artigo 6.º, n.º 1, alínea a) e 9.º, n.º 2, com observância das condições previstas no artigo 7.º, ambas as disposições do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016.
7. Os dados pessoais fornecidos pelo(a) colaborador(a)/candidato(a) a colaborador(a) serão cedidos mediante o seu consentimento livre, esclarecido e explícito, a potenciais clientes da empresa responsável pelo tratamento, no âmbito de ofertas de trabalho.
8. Os dados pessoais do(a) colaborador(a)/candidato(a) a colaborador(a)/formando(a) serão conservados pelo prazo de 10 anos.
9. Durante o prazo de conservação dos dados, e caso o(a) titular o solicite, é assegurado o direito de acesso, retificação, bloqueio ou eliminação dos dados pessoais que lhe digam respeito.
10. No mesmo prazo, é igualmente assegurada a limitação do tratamento dos dados que disseram respeito ao(à) titular dos mesmos, o direito de se opor ao tratamento, bem como o direito à portabilidade dos dados.
11. É assegurado ao(à) titular dos dados o direito de, a todo o tempo, retirar o consentimento prestado para o tratamento, nos termos dos artigos 6.º, n.º 1, alínea a) e 9.º, n.º 2, alínea a) do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, sem que tal comprometa a licitude do tratamento prévio consentido.
12. O(A) titular dos dados pode a todo tempo apresentar reclamação à Comissão Nacional para a Proteção de Dados.
13. A comunicação dos dados pessoais pelo(a) titular constitui um requisito necessário à celebração do contrato de trabalho, para efeitos de processamento salarial, pelo que sem os mesmos é impossível proceder devidamente ao aludido processamento e, bem assim, à celebração do contrato.
14. A comunicação dos dados pessoais pelo(a) titular constitui um requisito necessário à celebração do contrato de formação para efeitos de emissão do Certificado de Formação Profissional através da Plataforma SIGO, pelo que a sua não facultação torna impossível certificar a aludida formação.
15. Nenhuma decisão com base nos dados pessoais fornecidos pelo(a) titular é automatizada.

_____, _____ de _____ de _____

O(A) Candidato(a)/ O(A) Colaborador(a)/ O(A) Formando(a)

Carta Proposta de Trabalho



PROPOSTA DE TRABALHO / CARTA RESUMO CONDIÇÕES

Nome Empresa: Renault C.A.C.I.A., S. A.

Local de Trabalho: Cacia

Categoria Profissional: Montador de Peças

Tarefas:

Montador de Peças: carregamento e descarregamento manual de peças; montagem de peças ou órgãos em linhas de montagem (aparafusamento, acoplagem); controlo de qualidade; manutenção (lubrificação e limpeza do equipamento).

Condições de Remuneração:

Bolsa de Formação: 15€ (3 dias, 5€/dia; só recebidos se for aprovado na formação e só recebe junto com o 1º vencimento);

Vencimento Base Mensal Ilíquido (semana/fins de semana): 719€;

Subsídio de horário (semana): 10% (manhã e tarde); 25% (noite) do vencimento base mensal ilíquido;

Subsídio de Alimentação: 8.52€/dia;

Subsídio de Transporte: 21.50€/mês.

Período de Folha de Horas: 1 a 30/31 Data de pagamento: penúltimo dia útil do mês

Horário:

2ª a 6ª (horários fixos): das 06h às 14h ou das 14h às 22h ou das 22h às 06h.

Fim-de-Semana: das 06h às 18h ou das 18h às 06h.

Ou ainda em outros horários praticados pela Renault. Em cada um dos horários referidos o trabalhador desfrutará de um intervalo.

Termo de contrato: termo certo com renovação Bimensal

Contactos Synergie / Empresa:

Synergie: 234385331 / 961755474

Tomei conhecimento das informações acima referidas.

Em caso de contratação:

Solicito que o proporcional do subsídio de férias e natal me seja processado mensalmente:

Sim

Não

(Assinatura Candidato(a)/Colaborador(a))

Anexo 11 – Confiabilidade da Escala Satisfação (Alpha de Cronbach)

Quadro 2.1: Resultado da ACP para as motivações para o trabalho temporário

Motivações para o Trabalho Temporário	Instrumentais	Involuntárias	Voluntárias
3. Ser trabalhador temporário permite-me ganhar alguma experiência profissional	0,848	-0,15	0,074
13. Ser trabalhador temporário dá-me a oportunidade de desenvolver novas competências.	0,822	-0,16	-0,091
6. Ser trabalhador temporário permite-me entrar no mercado de trabalho, depois de estar muito tempo sem trabalhar.	0,628	0,224	0,076
2. Ser trabalhador temporário dá-me a oportunidade de ajudar financeiramente a minha família.	0,479	-0,238	0,075
19. Ser trabalhador temporário é uma forma de experimentar uma função ou empresa antes de começar a minha carreira profissional.	0,441	-0,133	0,333
7. Sou trabalhador temporário porque não consegui arranjar outro trabalho (com contrato não temporário).	-0,19	0,829	-0,087
12. Sou trabalhador temporário por não encontrar outro trabalho com contrato não temporário que me satisfaça.	-0,138	0,826	-0,075
22. Ser trabalhador temporário é uma solução enquanto não encontro outro trabalho com contrato não temporário.	-0,017	0,807	-0,013
20. Ser trabalhador temporário envolve menos responsabilidade ao nível de funções que outro tipo de contrato.	-0,18	-0,161	0,794
4. Ser trabalhador temporário envolve menos burocracia que outro tipo de contrato.	0,121	0,124	0,719
1. Ser trabalhador temporário permite-me estar longos periodos de tempo sem trabalhar, quando preciso.	0,196	-0,095	0,546
Valor Próprio	2,987	1,789	1,482
% Variância Explicada	24,891	14,907	12,35
Consistência Interna	0,653	0,791	0,513

Fonte: (Lemos, 2011)

https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/55386/1/Ana%2BRita%2BAlmendra%2Bde%2BArau_jo.pdf

Anexo 12- Boletim Semanal de Ofertas de Emprego –IEFP

The screenshot displays the IEFP website interface. On the left, there is a navigation menu with categories like 'AVEIRO', 'INOVAÇÃO', 'INVESTIDORES', 'MUNICÍPIO', 'VISITANTES', and 'SERVIÇOS'. Below this, a sidebar lists various services such as 'Ambiente', 'Animais de Companhia', 'Biblioteca Municipal', etc. The main content area is titled 'OFERTAS DE EMPREGO' and features a large green 'GIP' logo. A text block explains that the 'Boletim Semanal de Oportunidades de Emprego' is a document from the Gabinete de Inserção Profissional do Município de Aveiro. A red arrow points from the text 'Oferta de Emprego | 11 a 15 out 2021' to a 'SYNERGIE' logo in the 'DESTAQUES DA SEMANA' section. Below this, another 'DESTAQUES DA SEMANA' section features a 'leader' logo and a list of job offers with 'Ver a Oferta de trabalho' links.

Job Offer	Location	Action
OPERADOR DE CNC (m/f)	ÁGUEDA	CANDIDATAR-ME
OPERADOR APOIO INDUSTRIAL (m/f)	PART TIME - OLIVEIRINHA	CANDIDATAR-ME
AJUDANTE DE TUBISTA (m/f)	AVEIRO	CANDIDATAR-ME

Job Offer	Location	Action
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO (MF)	OiÁ - OiÁ - AVEIRO	Ver a Oferta de trabalho
Técnico de Vendas (M/F)	AVEIRO	Ver a Oferta de trabalho
Eletricistas 1º (M/F)	AVEIRO	Ver a Oferta de trabalho
OPERADOR DE TRIAGEM DE RESÍDUOS (M/F)	AVEIRO	Ver a Oferta de trabalho
Eletricista (MF)	AVEIRO	Ver a Oferta de trabalho
MOTORISTA REGIONAL (MF)	AVEIRO	Ver a Oferta de trabalho
Responsável de Qualidade (MF)	AVEIRO	Ver a Oferta de trabalho
Ajudante de Serralheiro Civil (MF) para Aveiro	AVEIRO	Ver a Oferta de trabalho

Fonte: <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/pesquisas/search.do?cat=ofertaEmprego>