

# TRABALHO TEMPORÁRIO

-

## EXPECTATIVAS E MOTIVAÇÕES DOS JOVENS

### UM ESTUDO DE CASO NA CGA



Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Sociologia das  
Organizações e do Trabalho

Orientada pelo Professor Doutor Fausto Amaro

Mestrando- Ana Catarina Cativo Oliveira

2009



## Índice

	<b>pág</b>
Introdução	3
Metodologia	6
Trabalho Temporário - Flexibilidade laboral	9
Caracterização do Trabalho Temporário	12
Visão precária do Trabalho Temporário	15
O Trabalho Temporário como agente criador de Emprego Dimensão, tendências e práticas de trabalho temporário na EU	22
Trabalho Temporário - A situação Nacional	28
O caso dos jovens trabalhadores temporários da CGA	35
Evolução e expectativas face ao Trabalho Temporário no futuro em Portugal	48
Conclusões	51
Bibliografia	54
Anexos	56



## Introdução

Actualmente, uma das principais preocupações das empresas reside na necessidade de obtenção de maiores índices de produtividade e competitividade, sendo esta alcançada não apenas através da aquisição de tecnologias avançadas, que permitem actualizar os meios de produção, como também no ajustamento dos recursos humanos às novas necessidades, provocadas pelas constantes mudanças no mundo hodierno.

É neste contexto que surge o trabalho temporário e o objecto deste trabalho, uma vez que é um tema que me é muito caro e do meu interesse pessoal. Como tal, centramos este trabalho em 2 objectivos – chave: por um lado, perceber o porquê do crescimento da procura por parte das empresas de trabalhadores temporários e, por outro, qual a motivação destes trabalhadores, na sua grande maioria jovens. Ou seja, quais os seus objectivos, perspectivas e expectativas de futuro estando nesta condição de trabalho instável e precária.

O ênfase vai para os jovens (indivíduos entre os 18 e os 35 anos), uma vez que são estes que saem em maior número para o mercado de trabalho e se deparam com a realidade do trabalho temporário. A sua visão é de extrema importância uma vez que estes são capazes de oferecer pontos de vista diferentes sobre a matéria, contribuindo para o seu melhor conhecimento.

Como linha de orientação, quanto à forma como o objectivo inicial poderá ser desenvolvido, foram consideradas as seguintes perguntas de partida:

- Até que ponto o trabalho temporário é uma resposta positiva para as necessidades dos jovens?
- Que expectativas podem esperar os jovens em situação de trabalho temporário?
- Sentem-se os jovens em trabalho temporário motivados para construir e apostar numa carreira profissional?

Por outras palavras, com este trabalho pretende-se estudar a evolução da sociedade em termos organizacionais, para chegarmos ao uso recorrente dos contratos de trabalho temporário, tendo como objectivo perceber se estamos perante uma nova organização do mercado de trabalho e vivemos já numa nova situação, ou seja, afirmar que o mercado de trabalho mudou devido à alteração da natureza dos empregos, ou se devemos considerar que estas novas formas de trabalho são transitórias e que estes jovens trabalhadores acabarão por ser integrados num tipo de trabalho convencional, o trabalho assalariado a tempo inteiro por tempo indeterminado.



Dado que, os jovens são quem mais procura o trabalho temporário é necessário perceber se estes se sentem motivados no trabalho e com capacidades para apostar no seu futuro profissional, na sua formação. É fundamental perceber quais as suas expectativas, pois, a motivação é sem dúvida o motor principal da evolução das organizações.

Se os seus responsáveis conhecerem os factores que influenciam a motivação dos agentes intervenientes nas suas actividades, podem ficar na posse da chave fundamental para abrir o caminho ao sucesso dessas mesmas organizações, uma vez que todos os que trabalham procuram que esta seja uma actividade compensadora. E todos os gestores sabem que trabalhadores motivados tendem a ser mais eficientes e contribuem de forma positiva para o sucesso da empresa.

Deste modo, a partir do reconhecimento das limitações do trabalho temporário e do conhecimento das situações passadas, os actores sociais podem aprender e assimilar a ideia que devem trabalhar em conjunto para resolver os problemas com que o mercado de trabalho se depara.

Antecedido de um breve enquadramento sobre a metodologia a aplicar, este trabalho está dividido em 3 partes distintas, todas elas interligadas com um objectivo comum: estudar um grupo de jovens (no qual me incluo) que exerce funções através de uma empresa de trabalho temporário, na Caixa Geral de Aposentações (CGA).

Ora, como estes jovens não são parte integrante das organizações, nesta medida, é interessante perceber por um lado, o que estas fazem para os motivar e, por outro lado, o que é que motiva os próprios jovens que se encontram em regime de trabalho temporário.

A 1ª parte consiste numa introdução ao trabalho temporário, descrevendo-o quanto à sua caracterização e flexibilidade, até que ponto pode ser considerado um agente criador de emprego, tanto em Portugal como em alguns países da União Europeia e, por fim, dá-se uma visão do panorama nacional no que respeita ao trabalho temporário.

Seguidamente, faz-se uma análise da perspectiva dos jovens em situação de trabalho temporário na CGA. Integra uma análise estatística dos dados em termos de idade, formação académica, percurso profissional, ambições e motivações tanto pessoais como profissionais.



Por fim, analisam-se as opiniões dos jovens em trabalho temporário, tentando perceber até que ponto estes se sentem motivados na sua vida profissional e dedicados a apostar num futuro, tentando perceber de que modo é que isto se reflecte não só na sua produtividade e empenho, como também ao nível da própria capacidade competitiva da empresa.

Face ao objecto do estudo, aos recursos e dados disponíveis e ao objectivo em presença estabelece-se uma estratégia metodológica que em seguida se discrimina.

Com isto vamos poder perceber até que ponto os jovens em regime de trabalho temporário na CGA se sentem valorizados, motivados e dedicados e, posteriormente, qual o reflexo na sua dedicação e consequentemente no reforço do “talento” colectivo da empresa.



## Metodologia

Este trabalho tem como tema “Trabalho Temporário – expectativas e motivações dos jovens” e tem como principal objectivo analisar a perspectiva, que os jovens que se encontram em situação de trabalho temporário na CGA, têm do mercado de trabalho e perceber quais as suas motivações, quais as suas expectativas, medos, frustrações e como encaram o trabalho temporário no seu futuro e no presente.

Um cenário de relações e de produções humanas quotidianas não pode ser observado do mesmo modo que uma situação de experiência laboratorial. Como tal, é de extrema importância a aferição dos instrumentos e das técnicas de recolha de informação. Em consonância com este entendimento, entendeu-se que através do pluralismo metodológico, ou triangulação, o investigador consegue alcançar uma posição mais correcta e produtiva. A triangulação é um termo técnico utilizado na pesquisa, na estratégia militar e na navegação. Em ciências sociais, a triangulação dos dados corresponde à sua obtenção através de diferentes métodos, técnicas e teorias.<sup>1</sup>

Seguindo esta linha de pensamento optei, tendo em conta os objectivos e o objecto do estudo, por seleccionar além da inevitável pesquisa bibliográfica, duas técnicas que se adequam aos nossos intuits: o questionário e a entrevista qualitativa, semi- estruturada.

O Trabalho Temporário não é um assunto a que muitos autores tenham dado relevo, havendo porém muitas referências à flexibilidade e precariedade do trabalho, como é de destacar o trabalho de Ana Maria Duarte, que tem desenvolvido investigação nos domínios da Sociologia do Trabalho, Emprego e Exclusão Social, com particular destaque para as questões do desemprego e da precariedade.

Assim, através desta pesquisa, que procurei ser tanto quanto possível exaustiva, tive por objectivo conhecer as diferentes contribuições científicas disponíveis sobre o trabalho temporário, aprofundá-las e adequá-las ao meu estudo, uma vez que esta, funciona como suporte de todas as fases de qualquer tipo de pesquisa.

---

<sup>1</sup> Hilary Arksey e Peter Knight, *Interviewing for Social Scientists: An Introductory resource with examples*, Sage Publications, Londres, p.21.



Foi aplicado um questionário (em anexo) com perguntas abertas e fechadas, a 15 pessoas, que correspondem à totalidade de jovens a exercer funções em Trabalho Temporário na CGA. Não obstante os riscos que a aplicação de um questionário envolve, nomeadamente no que se reporta ao facto de algumas questões apresentadas poderem ser alvo de leituras diferenciadas, considere-se ser o melhor meio para chegar a toda a população.

Os questionários foram entregues em mão a todos, juntamente com uma mensagem explicativa da necessidade de os inquirir e o retorno correspondeu às expectativas.

O questionário aborda as seguintes dimensões:

1ª dimensão- dados pessoais dos inquiridos de forma a perceber como são os jovens em trabalho temporário;

2ª dimensão -O seu percurso profissional, dando particular enfoque às experiências vividas em trabalho temporário;

3ª dimensão- As suas ambições e motivações perante o trabalho temporário, bem como os aspectos que considera importantes no trabalho.

4ª dimensão- As suas ambições e motivações pessoais em relação ao seu futuro profissional bem como os objectivos e metas que pretendem atingir.

E estas dimensões pretendem abarcar a diversidade de situações vividas por estes jovens em situação de trabalho temporário na CGA e como encaram o seu futuro profissional.

O tratamento dos questionários foi processado analiticamente para cada pergunta e foi avaliado horizontalmente (interpretação do conteúdo do conjunto das respostas a cada pergunta) de forma a dele extrair o máximo de elementos e informações.

Por fim, a entrevista, que como refere Carlos Diogo Moreira, é o método mais aplicado em investigação social.<sup>2</sup> Considerando os objectivos e a temática em análise, uma das técnicas de investigação e recolha de dados que se mostrou mais apropriada para este estudo foi efectivamente a entrevista, na medida em que, como método qualitativo, não pretende uma mensuração precisa, mas uma descrição e compreensão da complexidade em abordagem.

---

<sup>2</sup> Moreira, Carlos Diogo Moreira, Planeamento e Estratégias da Investigação Social, ISCSP-UTL, 1994, p.133.



Foi aplicada uma entrevista semi – estruturada, a 6 dos jovens trabalhadores temporários, escolhidos de acordo com a disponibilidade demonstrada aquando da aplicação do questionário.

Com o surgimento, crescimento e desenvolvimento do trabalho temporário, desenvolveram-se estruturas diversas de forma a implementar e a dar continuidade a esta forma de empregabilidade.

Desta forma, é importante para uma análise, ainda que breve, de dois agentes intervenientes na matéria do trabalho temporário. Foram contactados (telefonicamente) uma empresa de trabalho temporário que trabalha com o grupo Caixa e uma central sindical, de maneira a obter-se uma visão, em campos opostos, relativamente ao trabalho temporário.

E ainda que, a visão de ambas não possa ser considerada representativa do universo das empresas de trabalho temporário e das centrais sindicais, permite uma descrição qualitativa das empresas que fornecem serviços desta forma de trabalho e dos sindicatos que protegem e representam os trabalhadores.



## Trabalho Temporário - Flexibilidade laboral

Em meados do século XX, quando as pessoas se empregavam, encaravam esse emprego como algo adquirido para a vida. Concebiam esse posto de trabalho, essa função, essa instituição como algo que os iria acompanhar até à sua idade de reforma, chegando apenas os conhecimentos que adquiriam no início da carreira e a experiência obtida ao longo dos anos de trabalho. Não havia a preocupação com reciclagens, formações, etc., porque as estruturas eram pesadas, burocráticas e mecanizadas e os processos corriam sempre da mesma forma, “sem que existisse, em qualquer momento, diferença entre o local da aprendizagem e o local de trabalho”.<sup>3</sup> As tarefas eram sempre semelhantes, com baixo nível de responsabilização, o que muitas vezes resultava, em baixos níveis de motivação. Uma carreira longa, estável e sem grandes alterações era o ideal.

No entanto, esta situação alterou-se, “as novas tecnologias de informação, as importantes alterações nos sistemas de ensino e formação, evoluções evidentes ao nível da economia, das concepções de vida e das aspirações individuais”<sup>4</sup>, levam a que se passe a encarar esta questão de outra forma. As mudanças sociais, económicas, culturais, técnicas, etc., exigiam uma maior adaptação a tudo o que se passava à sua volta. O emprego deixou de ser para a vida, e passou a apostar-se em novos conhecimentos. A frequência do ensino superior começa a generalizar-se, bem como a aprendizagem de novos conhecimentos. A informática rapidamente superou as antigas máquinas de escrever e alterou todo o sistema administrativo.

Os trabalhadores viram-se confrontados com a instabilidade dos mercados, sendo levados a atingir objectivos quantificáveis, a abandonarem as tarefas padronizadas e a encararem a hipótese de a organização em que se inserem não ser eterna ou não poder comportar a falta de formação e baixo nível de flexibilização dos seus colaboradores.

A questão, da flexibilidade no mercado de trabalho, tornou-se um assunto em debate nos finais dos anos 70, início dos anos 80. Esta foi uma época em que se assistiu a um novo ciclo capitalista, o qual ficou a dever-se em grande parte a um choque petrolífero com graves consequências económicas e sociais. Sendo numa primeira fase enquadrada como uma crise conjuntural, foram adoptados por parte dos governos políticas monetárias muito rígidas, de forma a controlar a inflação a que se começou a assistir.

---

<sup>3</sup> Domingues, Leonel Henriques, A Gestão de Recursos Humanos e o Desenvolvimento Social das Empresas, ISCSP-UTL, 2003, p.

<sup>4</sup> Op. Cit. p.



A maior consequência foi o desemprego de milhões de pessoas, uma vez que os salários eram então encarados como um peso sobre a competitividade na economia externa.

A partir dos anos 80, a crise passou a ser vista como estrutural duradoura, carecendo para a sua estabilização de medidas com solução ao nível técnico, social e monetário.

Percebendo que o aumento da procura iria contribuir para relançar a inflação, os governos encararam a liberalização dos mercados de trabalho como a solução para o desemprego por forma a ajustar o custo da mão-de-obra ao mercado e permitirem assim aos desempregados reencontrarem um emprego.

Para responder rapidamente à instabilidade cada vez maior dos mercados, passou então a haver uma pressão para a flexibilização como via condutora de mudanças institucionais ao nível da formação dos salários, do direito do trabalho, da negociação colectiva, da organização do trabalho e da protecção social. A procura de saídas para a crise induziu as empresas a tentar novos modos de organização e funcionamento que optimizassem o seu capital material e humano.

Com o objectivo de rentabilizar a sua actividade, as empresas definiram e concretizaram políticas conducentes à redução dos custos de produção:

- 1.- Através da exteriorização que consiste em atribuir a outras empresas certos segmentos da produção ou actividades anexas à produção, onde as mesmas podem ser melhor geridas e com custos mais reduzidos;
- 2.- Através da precarização, que se traduz em limitar a mão-de-obra permanente ao mínimo indispensável às actividades chave da produção, criando a dualidade na relação com a empresa entre os trabalhadores permanentes e eventuais.

Passou então a recorrer-se de forma intensa e sistemática a formas de contratação há muito existentes, mas utilizadas apenas em situações de excepção e só nessas circunstâncias reconhecidas pelo Direito, como o Trabalho Temporário.

Os trabalhadores temporários passaram a ser de extrema importância para a nova economia, porque davam às empresas o reforço em Recursos Humanos necessário, para gerir de melhor forma a volatilidade de procura dos seus serviços ou produtos.



O Trabalho Temporário constituía um óptimo factor quando se falava em ajudar as empresas a tornarem-se competitivas, flexíveis, capazes de enfrentarem a concorrência e atingir altos níveis de produtividade. Tornou-se necessário deixar de conceber o funcionamento das empresas como uma estrutura estável, pois os rápidos avanços da tecnologia, o conhecimento cada vez mais abrangente e o conceito “quem tem o saber tem o poder” deitam por terra as estruturas mais pesadas e burocráticas, sendo fundamental optar por novas formas de gestão e flexibilização dos processos.

Em suma, esta realidade veio permitir flexibilizar a utilização dos Recursos Humanos, às empresas que necessitavam cada vez mais de ter uma estrutura de custos fixos reduzida.



## Caracterização do Trabalho Temporário

Podemos apresentar diversas definições do que é o trabalho temporário. Para o professor João Bilhim “o Trabalho Temporário inclui as modalidades de trabalho sazonal (ligadas a práticas agrícolas) e de contratos de trabalho a termo certo. Estas formas de trabalho correspondem a respostas das empresas às garantias consideradas excessivas, dos contratos normais subordinados e do Trabalho Temporário realizado através de uma empresa ou agência de emprego”<sup>5</sup>. Entendendo assim que o Trabalho Temporário é uma forma das organizações se desvincularem mais fácil e rapidamente dos seus colaboradores e de contratarem também do mesmo modo, por razões sazonais ou por acréscimo inesperado de volume de trabalho.

Já a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) consideram o Trabalho Temporário como “a situação em que uma empresa cede a título oneroso e por tempo limitado, a outra empresa, a disponibilidade de força de trabalho de certo número de trabalhadores que ficam funcionalmente integrados na empresa utilizadora”.<sup>6</sup>

Constata-se, portanto, que ao trabalho temporário podem ser atribuídos diversos sentidos e acepções, sendo este muitas vezes confundido com outras formas de trabalho e de relação laboral, tal devendo-se sobretudo à delimitação subjectiva dos dois termos: contrato temporário e trabalho a prazo.

Deste modo, é importante fazer a distinção destes dois termos, tanto no seu sentido amplo, como na sua forma mais estrita.

No seu sentido amplo engloba os casos em que o trabalhador é directamente contratado pela entidade patronal, por um período limitado de tempo, sendo esta forma contratual tradicionalmente designada por contrato a prazo.

---

<sup>5</sup> 1 Bilhim, João AF, Gestão Estratégica de RH, ISCSP-UTL, Lisboa, 2004

<sup>6</sup> Macro Thesaurus; Glossário da OCDE in Pereira, José Carlos da Silva, O Trabalho Temporário- Excepção ou Regra na prática contratual?; Instituto do Emprego e Formação Profissional- MTS; Estudos 2, Lisboa Fevereiro 1998, p.17



Nestes termos o trabalho temporário abrange todos os casos em que “o trabalhador é contratado por um período limitado ou para uma tarefa específica, em contraste com o contrato de trabalho por período indeterminado, pelo qual o trabalhador passa a fazer parte integrante da organização do empregador, por um longo, crescente e seguro período.”<sup>7</sup>

Já na sua forma mais estrita, o termo trabalho temporário refere-se à “contratação do trabalhador por uma empresa de trabalho temporário, para desta forma exercer uma actividade por um período limitado de tempo, sob a autoridade e para benefício de uma terceira empresa utilizadora”,<sup>8</sup> para nele exercer uma determinada tarefa.

No seu sentido amplo não existe a figura intermediária da empresa de trabalho temporário, assumindo esta relação contratual um sentido mais linear e horizontal que a anterior, tendo apenas as duas acepções em comum a duração limitada do seu contrato.

Deste modo, é de especial interesse atender à subordinação e sujeição do trabalhador perante a um mercado já de si saturado, a uma economia desigual e ao poder/ dever da entidade empregadora. Logo, entende-se que esta não é de forma alguma, uma relação contratual típica, uma vez que no lugar das duas figuras tradicionais da relação contratual (trabalhador e entidade patronal) encontram-se três sujeitos jurídicos – trabalhador, empresa de trabalho temporário e empresa utilizadora de trabalho temporário – que estabelecem uma relação contratual triangular. O aspecto mais marcante do trabalho temporário é a sua natureza residual no conjunto das formas de trabalho, ou seja, afectando apenas uma parte relativamente reduzida do conjunto dos trabalhadores.

Nesta relação triangular, a posição contratual da entidade patronal é partilhada entre a empresa de Trabalho Temporário que contrata, remunera e exerce o poder disciplinar sobre o trabalhador e um cliente utilizador – empresa, que dá e recebe o trabalho de um trabalhador que não pertence aos seus quadros, mas sobre quem exerce poderes de direcção e fiscalização.

---

<sup>7</sup> Revista de Direitos e Estudos Sociais, volume 34, nº 1,2,3, Janeiro- Setembro, Coimbra, 1992, p. 181

<sup>8</sup> Catello-Branco, Maria José; Trabalho a prazo, Trabalho Temporário- Um estudo de Direito Comparado; Colecção estudos laborais 3, Fundação Oliveira Martins, 1984; p. 225



Na perspectiva das empresas, podem assinalar-se como pontos fortes do trabalho temporário:

- ❖ Diminuição dos custos fixos;
- ❖ Criação de uma estrutura mais leve e ajustamento dos efectivos às flutuações do mercado, que são cada vez mais imprevisíveis;
- ❖ Rapidez na contratação de pessoal (para tarefas bem definidas ou de substituição);
- ❖ Recrutamento para o quadro realizado de forma mais fiável e barata (possibilidade de testar o indivíduo antes da passagem para o quadro);
- ❖ Maior segurança para as empresas face às necessidades de pessoal, num clima de instabilidade económica.

Podemos então interpretar o Trabalho Temporário como “um instrumento de gestão das empresas para a satisfação das suas necessidades de mão-de-obra pontuais, imprevisíveis ou de curta duração, sendo, por isso, uma forma de trabalho flexível, por responder às flutuações da procura e permitir uma maior facilidade na adaptação dos efectivos da empresa às suas necessidades.”<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Vaz, Isabel Faria, As novas formas de trabalho e a flexibilidade do trabalho em Portugal, Lisboa, Ministério para a qualificação e o emprego, CICT, 1997



## Visão precária do Trabalho Temporário

A globalização da sociedade, trouxe um permanente e constante desenvolvimento de todos os sectores da sociedade (económico, tecnológico, social, cultural, profissional, etc.), que vêem o seu ritmo ser aumentado e que tornam cada vez mais necessárias e prementes respostas rápidas a uma nova conjuntura.

A abertura de mercados, o recurso à alta tecnologia, as novas tecnologias de informação e comunicação vão, invariavelmente, repercutir-se no desempenho, actividade e necessidades do mercado de trabalho, acabando também este por sofrer consequências a nível da sua organização e dos equilíbrios do seu mercado, afectando deste modo, por um lado os criadores de emprego e, por outro, os potenciais trabalhadores, trazendo consigo novas formas de pensar o trabalho e o emprego.

Com as alterações da sociedade global, ao nível do processo produtivo, da precarização das condições de trabalho, da procura de capital de menores custos na contratação de mão-de-obra, surge a questão de que tipo de contratos de trabalho utilizar para permitir, a ambos os lados, um cruzamento eficaz das suas necessidades: às empresas, adoptarem práticas de trabalho mais flexíveis e, aos trabalhadores, cada vez com um escolaridade mais elevada, mais qualificados, atingir os seus objectivos e metas mais altos.

Consequentemente, o mundo viu-se a braços com uma nova realidade, a do trabalho precário. E a solução dada às empresas, para que continuassem a rentabilizar ao máximo a sua actividade, foi recorrer a serviços que não estavam directamente relacionados com a sua missão, nomeadamente o Trabalho Temporário.

Deste modo, o Trabalho Temporário vem assumir-se como uma importante forma de recrutamento e selecção com um impacto positivo no ajustamento do mercado de trabalho, sendo visto nas organizações como uma forma de flexibilização, dado que é um instrumento de gestão estratégica para as empresas ao permitir-lhes fazer face às suas necessidades pontuais.



É importante, porém, perceber qual o papel do Trabalho Temporário no quadro da precariedade. Numa primeira análise pode ser visto como extremamente precário, havendo uma analogia com o regresso a modelos pré-indústrias de contratação.

Ao ser enquadrado no conjunto de formas atípicas de emprego, fica inevitavelmente associado à noção de precariedade em que se inscrevem todas as modalidades de trabalho que tenham por característica principal, a oposição ao modelo tradicional por tempo indeterminado.

A ideia de segurança e estabilidade têm andado sempre de mãos dadas com o convencional contrato de trabalho por tempo indeterminado, e dá consistência a um sentimento de conforto, oposto à precariedade. Convém, no entanto, esclarecer que a precarização do trabalho não se extingue num estatuto jurídico limitado em termos temporais. A precariedade também existe em situações de trabalho convencional: quando nos deparamos com elevados índices de mortalidade das empresas, processos de reestruturação decorrentes de fusões, aquisições e outsourcing, levando ao emagrecimento de pessoal e conseqüentemente à redução de postos de trabalho. Concluindo, independentemente dos trabalhadores estarem ou não munidos com contratos de duração indeterminada, a precariedade é um risco sempre presente na actualidade.

A nível global o sucesso de uns traduz-se no fracasso de outros. Portanto, é-nos fácil encontrar opiniões ambivalentes no que respeita à subcontratação de trabalhadores e mais especificamente ao trabalho temporário. Muitos condenam a facilidade com que se põe termo a um contrato de trabalho, outros consideram que esta maleabilidade na gestão de contratos, permite maiores investimentos em projectos que requerem pessoal só por determinados períodos de tempo, favorecendo por sua vez, a criação permanente de postos de trabalho. Esta dualidade de opiniões assenta na redução de custos, através de vínculos contratuais adaptáveis e à subcontratação, numa perspectiva da crescente flexibilização do mercado de trabalho.

Para alguns trabalhadores é vantajoso, na medida em que permite diversificar experiências e conhecimentos de um modo flexível, obtendo ainda rendimentos suplementares, ou até favorecendo um melhor uso do tempo de trabalho, de modo a gozar mais tempo livre. Para outros, contudo, é muitas vezes a perpetuação de um modo de vida instável, assente na incerteza de manter um emprego, em que a protecção social é quase sempre reduzida.



Os mais propensos a este sentimento de precariedade acentuam a menor possibilidade de oportunidades de progressão na carreira, assim como menor acesso à formação profissional o que, por sua vez, se traduz em mais baixos níveis salariais e de construção de uma carreira.

É já bem visível uma dualização social e profissional entre franjas minoritárias de população altamente qualificada e bem remunerada e uma maioria da população menos qualificada e condenada ao exercício de tarefas repetitivas, pouco atractivas e menos bem pagas. Em Portugal, já começa a ser notória a “decalage” entre profissionais inseridos em tarefas internacionalizadas e com acesso a redes de informação mundiais e outros que obtêm empregos em actividades pouco expostas à concorrência internacional. É evidente aqui o peso dos jovens, muitos deles licenciados, que saem para o mercado de trabalho com poucas perspectivas de um emprego estável, seguro e que lhes permita pensar em termos de continuidade e de progressão na pirâmide profissional.

Apesar da precariedade ainda não se ter tornado norma corrente nas práticas de trabalho, convém não descurar o facto de ter vindo a aumentar em certa actividades, nomeadamente nas que se desenvolvem no âmbito da subcontratação. As formas atípicas de trabalho, em especial o trabalho temporário, proliferam num cenário de mutações económicas e sociais, acompanhadas de reconfigurações a nível de estruturas e práticas sociais e de modos de pensar que, por vezes, apresentam distorções sobre as quais urge fazer uma reflexão séria.

A sociedade ocidental deixou de ser uma sociedade de empregados, com vínculo institucional e seguro, e desempregados, estando cada vez mais a transformar-se numa sociedade na qual se integram trabalhadores com vários tipos de vínculos. Apresenta-se antes como uma sociedade na qual surgem novas formas de relacionamento com o sistema de produção, com diferentes graus de institucionalização, diversos graus de segurança no trabalho e diversos grau de precariedade.

Nos dias de hoje estamos perante uma nova organização do mercado de trabalho em que “ os efeitos em termos identitários das novas exigências dos processos produtivos não são independente das especificidades da trajectória de vida dos sujeitos.”<sup>10</sup> Por conseguinte, o género, a idade, o nível de escolaridade e a classe social condicionam as oportunidades e os caminhos que se percorrem a nível profissional.

---

<sup>10</sup> In Duarte, Ana Maria, Precariedade e identidades. Questões para uma problemática, pp 17



Uma das consequências mais importantes é a maior diferenciação da força de trabalho. Por um lado, distingue-se na empresa a mão-de-obra constituída em regra por trabalhadores mais qualificados ou considerados essenciais na actividade; estes trabalhadores gozam de estabilidade, ou estabilidade relativa mas enfrentam uma forte pressão no sentido de aumentar a chamada flexibilidade interna (polivalência, flexibilidade de horários).

Por outro lado, a chamada periferia de trabalhadores com vínculos precários ou trabalhadores em empresas subcontratadas enfrenta contratos a termo, subcontratos, a tempo parcial de curta duração e trabalhos temporários.

A precariedade está em perfeita sintonia/ articulação com a instabilidade versus segurança (com ou sem um horizonte temporal previamente definido) e a ausência de direitos no imediato ou a médio/longo prazo (protecção no desemprego, na doença e na velhice). Acentua-se assim a ideia de precarização do emprego e do trabalho, em que muitos indivíduos, nomeadamente os jovens, sentem ainda o flagelo de dificuldades em encontrar um emprego estável, durante, muitas vezes, períodos dilatados de tempo.

As situações de emprego precário caracterizam-se tanto por uma forte vulnerabilidade económica como pela restrição de alguns dos direitos sociais, já que estes últimos são inerentes fundamentalmente, à estabilidade do emprego. Por estas razões, o modelo em que nos encontramos é um modelo não só de forte dualização no trabalho, mas também de grande insegurança no emprego. De referir, também, que os trabalhadores precários não constituem nem um bloco homogéneo nem uma categoria estática.

Neste sentido, foi importante ouvir a opinião de uma central sindical e de uma empresa de trabalho temporário com visões diferentes do que significa trabalho temporário e quais os benefícios e desvantagens para os trabalhadores.

Segundo a empresa de trabalho temporário contactada, as empresas utilizadoras de trabalho temporário recorrem aos seus serviços, essencialmente por dois motivos:

1. Pela flexibilidade;
2. Pelo processo de recrutamento e selecção ser realizado pelas empresas de trabalho temporário.



A ideia chave, que ressalta do contacto com a empresa de trabalho temporário, é que considera estar a prestar um serviço à comunidade, no sentido que o trabalho temporário funciona como uma porta de entrada para um emprego sem termo, pois apresenta-se como uma oportunidade para o trabalhador mostrar as suas qualidades profissionais. Pode inferir-se, genericamente que, do seu ponto de vista, as empresas recorrem aos serviços das empresas de trabalho temporário, como forma de flexibilização, tanto dos processos de recrutamento como do mercado.

Efectivamente, são estas empresas que desenvolvem e gerem todo o processo de recrutamento, assim como o processo administrativo.

Por outro lado o recurso a este tipo de vínculo de contratos de trabalho aumentou porque o próprio mercado assim o dita, já que as próprias empresas não têm tempo nem recursos para se dedicarem a funções que não façam parte do seu *core business*.

As categorias profissionais mais procuradas são para funções administrativas, com graus de responsabilidade reduzidos (como é o caso dos trabalhadores temporários recrutados para a CGA; são administrativos que vão desempenhar as mesmas funções que profissionais da empresa). E apesar de estar previsto na lei, aos trabalhadores temporários não lhes é dada qualquer tipo de formação. A empresa de trabalho temporário contactada justifica-o dizendo que tal não faz sentido para trabalhadores indiferenciados, pois não há forma de aplicá-la na prática.

É também importante salientar que segundo a mesma empresa, os trabalhadores recrutados são mais produtivos, uma vez que têm esperança de ser contratados directamente para a empresa e essa motivação faz com que desempenhem as suas tarefas com mais afinco.

Contudo, entram também mais facilmente num processo de desmotivação, uma vez que ao não lhes ser dada qualquer perspectiva de futuro, e ao constatar que a sua situação arrasta-se indefinidamente no tempo, retira-lhes a força de vontade de batalhar.

Ou seja, as empresas de trabalho temporário, pela voz da empresa entrevistada, defendem que a sua existência é uma forma de dinamizar o mercado de emprego e que desempenham uma função social, pois recrutam pessoas desempregadas que desta forma conseguem uma oportunidade de emprego no mercado de trabalho.



Já as centrais sindicais consideram genericamente que, as empresas que recorrem ao trabalho temporário, fazem-no essencialmente, por 2 motivos:

1. Necessidade de prontamente preencher um posto de trabalho;
2. Facilidade de despedir.

Assim, segundo a análise que fazem do trabalho temporário, para que a sua utilização fosse devidamente aplicada, apenas seria susceptível de colmatar algumas dificuldades transitórias das empresas e não um meio para solucionar os problemas de empregabilidade do país ou as necessidades de mão-de-obra permanente das empresas, como se verifica na maioria dos casos.

A nova lei do trabalho veio melhorar a anterior, no sentido que fixou prazos limite para reencaminhar para contratos vinculativos. Contudo, as centrais sindicais consideram que quer a regulação existente, quer a intervenção das entidades fiscalizadoras se têm revelado insuficientes para sustentar a proliferação de situações de ilegalidade e a exploração destes trabalhadores.

As centrais sindicais insistem que existe grande incumprimento da legislação por parte das empresas utilizadoras, nomeadamente no que se refere a princípios de igualdade salarial, igualdade de condições de trabalho, apontando ainda falsos motivos de recurso ao trabalho temporário. O recrutamento é efectuado ao nível de trabalhadores indiferenciados, mesmo quando os postos são qualificados.

Consideram que é uma forma de contratação barata e com poucos ónus, dado que a responsabilidade é das empresas de trabalho temporário e não das empresas utilizadoras. As empresas não contam com estes trabalhadores para o seu balanço social e isso tem efeitos na Higiene e Segurança do Trabalho.

A posição das centrais sindicais é ainda mais crítica quando refere a precariedade deste tipo de contratação atípica, uma vez que a maioria dos trabalhadores está a fazer tarefas com regularidade e não para substituição. O grande objectivo das empresas é evitar fazer contratações que se traduzam em vínculos de longo prazo, pois estes trabalhadores dificilmente serão integrados nos quadros da empresa. Assim, a **praxis** de emprego temporário vai contra a lei em vigor, uma vez que visa a utilização regular desta forma de trabalho que deveria ser apenas para substituição de um trabalhador, em situações da sua impossibilidade de exercício de funções ou em acréscimo de volume de trabalho.



Contudo, tal não se verifica e assiste-se a uma utilização sem regras desta forma de trabalho, encontrando-se muitas vezes pessoas em regime de trabalho temporário a desempenhar funções idênticas a de pessoas do quadro, durante longos períodos de tempo, constituindo deste modo, uma fuga à responsabilização dos empregadores. As centrais sindicais sentem-se, por vezes, impotentes neste sector, uma vez que maioria dos trabalhadores temporários não é sindicalizada e portanto torna-se difícil a sua intervenção, numa possível situação de ser necessário a sua defesa.



## O Trabalho Temporário como agente criador de Emprego

### Dimensão, tendências e práticas de trabalho temporário na UE

As empresas de trabalho temporário têm vindo a proliferar, nos últimos tempos por toda a Europa tornando-se assim indispensável compreender o papel desta nova forma de emprego no mercado de trabalho. Tratando-se de um fenómeno relativamente recente, são poucos os estudos dedicados ao trabalho temporário. A crescente importância que a actividade tem vindo a protagonizar, considerando não só o número de trabalhadores implicados, mas também o volume de negócios envolvido, levou que CIETT (Confederação Internacional das Empresas de Trabalho Temporário) juntamente com a colaboração das maiores multinacionais do sector, solicitasse à empresa McKinsey & Company o estudo “*Orchestrating The Evolution of Private Employment Agencies Towards a Stronger Society*”<sup>11</sup>, que foi lançado em Bruxelas a 26 de Outubro de 2000. O estudo tinha como prioridade identificar o papel do trabalho temporário na redução do desemprego na Europa e projectar a evolução da actividade para os próximos dez anos.

Segundo os investigadores da McKinsey, a União Europeia terá que enfrentar grandes desafios, nomeadamente, a redução do desemprego em paralelo com a satisfação das necessidades de flexibilidade por parte das empresas e também por parte dos trabalhadores.

O desemprego agravou-se de tal forma nos últimos tempos, que os Estados Membros da União Europeia realizaram uma Cimeira em Lisboa em Março de 2000 para discussão do problema. Nesta cimeira ficaram definidos objectivos de redução dos níveis de desemprego em 4% até 2010.

Convém não esquecer que o mercado de trabalho europeu não consegue absorver a totalidade população que procura emprego, principalmente os desempregados de longa duração e os jovens à procura do primeiro emprego.

Para reduzir o desemprego, é imperativo criar mais postos de trabalho, o que irá ocorrer maioritariamente no sector terciário/serviços, uma vez que o emprego nos sectores primário e secundário continua a diminuir.

---

<sup>11</sup> Recursos Humanos Magazine, A União Europeia e o Trabalho Temporário, nº 11, 2000, pp.28-33.



Quanto às necessidades de flexibilidade por parte dos trabalhadores, é também de referir que são cada vez mais as pessoas que procuram novas formas de emprego com flexibilidade horária e diversidade de tarefas, de modo a usufruir de mais tempo livre, numa perspectiva de satisfação pessoal.

“No que diz respeito às empresas, constata-se que as empresas europeias precisam de mais flexibilidade para se manterem competitivas na economia que as envolve, em constante transformação e orientada para o cliente. Ou seja, a flexibilidade permite adequar as necessidades de mão-de-obra das empresas utilizadoras à procura de produtos e serviços por parte dos seus clientes, dando-lhes vantagem competitiva sobre as empresas que possuem políticas menos flexíveis de recursos humanos.”<sup>12</sup>

“Um vez identificados os problemas a resolver e os objectivos a alcançar, é necessário encontrar e ponderar, soluções e respostas ao nível da gestão de recursos humanos, para que possam ser satisfeitos os interesses das partes envolvidas. É neste contexto que o Trabalho Temporário surge como uma ferramenta organizada, transparente e necessariamente legal para responder a tal desafio, ajudando a satisfazer as necessidades variáveis do mercado de trabalho da União Europeia, contribuindo para a construção de uma economia mais sólida e de uma sociedade mais forte.”<sup>13</sup>

Os autores deste estudo consideram que se forem criadas as condições favoráveis ao crescimento do sector do trabalho temporário, em 2010 poderemos ter cerca de 18 milhões de pessoas a trabalharem, anualmente, na Europa nesse sector, o que corresponde a 6, 5 milhões de pessoas recrutadas através das Empresas de Trabalho Temporário.

Contudo, as previsões de crescimento da actividade do trabalho temporário são variáveis entre os diversos países europeus, consoante o estado de evolução do sector das Empresas de Trabalho Temporário em cada um desses países.

Nos mercados mais desenvolvidos como os da **Holanda e Reino Unido**, será necessário que as Empresas de Trabalho Temporário disponibilizem novos serviços para além dos tradicionais, com especial destaque para o posicionamento como parceiro a longo prazo, para gerir carreiras profissionais e para facilitar ainda mais a reintegração nos mercados de trabalho de todos os que procuram emprego.

---

<sup>12</sup> Recursos Humanos Magazine, A União Europeia e o Trabalho Temporário, nº 11, 2000, pp.29.

<sup>13</sup> Idem, ibidem.



Na **Alemanha** o trabalho temporário foi proibido até 1967. Com a regulamentação da Lei de 1972, surgiram agências devidamente autorizadas pelos departamentos locais de emprego que colocavam os trabalhadores temporariamente à disposição de terceiros por 3 meses, mediante remuneração, sem exercerem actividades de colocação.

Em 1985 a legislação tornou mais flexíveis as regras relacionadas com o trabalho temporário, passando para 6 meses os períodos autorizados para a cedência temporária de um trabalhador. Todavia, no sector da construção civil o trabalho temporário foi interdito a partir de 1982.

Neste momento, a Alemanha comporta cerca de 25% do potencial europeu para a criação de postos de trabalho através do trabalho temporário, apesar de existirem restrições ao seu desenvolvimento. Aqui, o sector terá que melhorar a sua oferta de serviços e atrair candidatos mais qualificados, porque a maior parte das pessoas colocadas pelas Empresas de Trabalho Temporário alemãs possui poucas habilitações e trabalha no sector industrial. É importante desenvolver serviços de elevado valor acrescentado.

Em **Espanha**, o estatuto dos trabalhadores de 1980 proibiu recrutar trabalhadores com a finalidade de os emprestar ou ceder temporariamente a uma empresa utilizadora, qualquer que seja a denominação destas operações de mão-de-obra, assim como utilizar os serviços destes trabalhadores, sem os incorporar entre os trabalhadores das empresas na qual estão ocupados. Esta proibição vigorou até que a lei nº 14/94, de 16 de Julho, veio regular a actividade de empresas de trabalho temporário, visando harmonizar o funcionamento destas empresas com o das existentes em alguns países da EU, bem como garantir a protecção e direitos dos trabalhadores temporários. À lei nº 14/94 seguiram-se outros diplomas que a completam ou modificam.

A lei nº 31/95, de 8 de Novembro introduziu no ordenamento jurídico espanhol o disposto na Directiva n. 91/383/CEE; o decreto-lei n. 8/97, de 16 de Maio, altera um artigo da lei nº 14/94 sobre as regras de representação sindical dos trabalhadores temporários; a lei nº 29/99, de 16 de Julho, que actualiza a lei nº 14/94, introduzindo uma série de modificações em vários artigos da mesma a fim de garantir aos trabalhadores temporários uma maior protecção jurídica face à empresa utilizadora.



Deste modo, nos países do sul da Europa, em particular em Portugal e Espanha, a primeira batalha a travar será a da conquista da aceitação social. No nosso caso, o emprego permanente encontra-se regulado com alguma rigidez e as alternativas flexíveis são vistas como formas precárias de trabalho. Também a opinião pública portuguesa não terá maioritariamente uma opinião favorável, não só porque exige uma mudança radical de mentalidades, mas porque, no momento presente, se manifesta como algo penalizadora. Por outro lado, existem ainda muitas limitações legais na actividade de trabalho temporário. Espera-se, no entanto, que o sector do trabalho temporário amadureça gradualmente, criando um pacote de serviços mais abrangente. Considera-se que a Itália será o país do sul da Europa a registar maior crescimento no sector.

Em **França** a legislação sobre o trabalho temporário, remonta a 1972. Desde então a lei sofreu muitas alterações no sentido de limitar esta actividade (1982), depois de a libertar de condicionalismos (1985 e 1986) e, de novo, no sentido de restringir o seu alcance (1990). A legislação francesa é bastante rígida, limitando a 18 meses, renovação única incluída, a duração máxima dos contratos de trabalho temporário a termos certo, e proíbe o recurso ao trabalho temporário para preencher postos de trabalho que tenham sido objecto de licenciamento económico.

É curioso constatar que em França, se tem multiplicado a prática legal de outras formas de contratação atípicas, como a subcontratação, cedência de trabalhadores sem fins lucrativos entre empresas, a contratação por grupos de empregadores, para além de várias formas de intervenção de instituições e associações que ajudam a integração de desempregados.

Na **Inglaterra**, o trabalho temporário está regulamentado numa lei de 1973 que o identifica como uma actividade exercida, com ou sem fins lucrativos e conjuntamente, ou não, com outra actividade. Põe à disposição das empresas utilizadoras, trabalhadores contratados pela empresa que os cede para trabalharem por conta e sob vigilância destes utilizadores.

As agências de trabalho temporário para existirem necessitam de autorização do Ministério do Emprego. Todavia, o estatuto dos trabalhadores, não está bem definido, uma vez que alguns tribunais consideram-nos trabalhadores da empresa contratante e não existe restrições quanto à duração das missões, nem quanto à sua renovação.



Nos **países nórdicos**, encontramos um caso distinto, pois o mercado de trabalho está ainda a desabrochar, apresentando níveis de penetração no mercado bastante baixos, o que leva a que o trabalho temporário figure como solução flexível de emprego, principalmente, para as mulheres (trabalho a tempo parcial) no ramo dos serviços. Nestes países o sector foi liberalizado há pouco tempo, enfrentando ainda algumas restrições legais ao desenvolvimento das suas actividades.

Há lugar a uma reflexão alongada, para garantir que a actividade do trabalho temporário se desenvolva de modo a favorecer trabalhadores, empregadores e sociedade em geral. É importante que a legislação se concentre na protecção dos direitos dos trabalhadores colocados pelas Empresas de Trabalho Temporário e não na restrição das actividades destas.

É também fundamental que se criem estímulos, por exemplo, através de acordos colectivos nacionais sobre o trabalho das Empresas de Trabalho Temporário ou com legislação adequada. É ainda importante que o próprio sector desenvolva um processo de auto-regulação e que promova a sua própria imagem, empenhando-se em melhorar as condições de trabalho das pessoas que recruta.

Como principal conclusão, o estudo da Mckinsey refere que as Empresas de Trabalho Temporário satisfazem as necessidades de flexibilidade dos trabalhadores e das empresas, criando mais postos de trabalho, contribuindo para o fortalecimento da sociedade.

Além disso, se forem criadas as circunstâncias necessárias à evolução do sector das Empresas de Trabalho Temporário, os trabalhadores poderão vir a ter no futuro melhores oportunidades de trabalho com melhores condições.

Para concretização destes pressupostos, será fundamental mudar a visão do trabalho temporário. É preciso encarar esta actividade como uma solução a contemplar nos desafios que o futuro reserva ao mercado de trabalho e não como um problema do passado. É essencial que a regulamentação deste sector se oriente para o fomento da actividade e protecção dos seus trabalhadores, evitando o funcionamento ilegal de pretensas Empresas de Trabalho Temporário, que em Portugal proliferam, concorrendo ilicitamente com as que cumprem os princípios de legalidade.



A CIETT, em colaboração com os vários líderes de organizações internacionais e associações nacionais de trabalho temporário, propõe um desafio considerável: criar 4 milhões de postos de trabalho até 2010, na prossecução de dignificar o sector e conciliar os interesses de todos os trabalhadores europeus.



## Trabalho Temporário - A situação Nacional

Desde os remotos tempos da Antiguidade que o trabalho assume um carácter temporário ou, mais especificamente, sazonal, devido às intempéries e catástrofes naturais que impediam a laboração contínua, obrigando a que as populações se organizassem de modo a trabalhar só em determinadas épocas do ano.

Muitos se têm questionado, quando e onde surgiu o trabalho temporário. Contudo, a maioria dos estudos indica que as primeiras actividades, preconizadoras das actuais empresas de trabalho temporário, surgiram em Inglaterra e nos Estados Unidos, no princípio do século XX, tendo mais tarde, durante os anos 50, alcançado o resto dos países industrializados.<sup>14</sup>

É geralmente aceite que o grande “boom” do trabalho temporário se deu após a II Guerra Mundial, quando parte da Europa ficou destruída e se tornou necessário um grande volume de mão-de-obra indispensável para a sua reconstrução. As primeiras empresas que então se constituíram, conseguiram obter sucesso e permanência no mercado através da sua capacidade para utilizar soldados desmobilizados.<sup>15</sup> Muitas destas empresas eram especializadas em destacamento de pessoal para substituição dos ausentes, e para reforço dos efectivos.

O estatuto de pioneira na actividade do trabalho temporário viria a pertencer à empresa *Manpower*, que surgiu em 1948 nos Estados Unidos da América, pelas mãos de dois advogados de Milwaukee, Elmer Winter e Aaron Scheinefield,<sup>16</sup> chegando à Europa em 1956.

No que se refere a Portugal, pese embora não ser esse o sentimento generalizado, o Trabalho Temporário já existe há mais de 40 anos. Surgiu através de instalações da empresa *Manpower* em regime de *franchising*. Esta empresa inicia as suas negociações com o Estado português em 1960 e, em 1962, implementa-se no mercado.

---

<sup>14</sup>Henriques, José Carlos dos Prazeres; Dissertação de Mestrado; O Trabalho Temporário em Portugal- Que futuro?; Instituto Superior de Economia e Gestão; Lisboa; 1997; p.39

<sup>15</sup> Vera Santana e Luís Gomes Centeno- Formas de Trabalho Temporário: Trabalho Temporário-Subcontratação. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional; 2001, p. 75

<sup>16</sup> Idibem, p. 75.



Assim, em 1962 é legalizado e autorizado o trabalho temporário, cujo surgimento esteve ligado à necessidade de mobilização de mão-de-obra feminina para o mercado de trabalho, em substituição da mão-de-obra masculina, então fortemente mobilizada para a guerra colonial. Ao implementar-se no mercado começa a sua actividade numa base de estratégia formativa, de forma a responder as necessidades sentidas no mercado. Destinava-se essencialmente às mulheres e retornados da guerra afastados do mercado de trabalho por longos períodos de tempo e cujas profissões tinham sofrido diversas alterações.

As empresas de trabalho temporário mantiveram-se relativamente pouco expressivas até à revolução de 25 de Abril de 1974, em que sofrem uma evolução positiva. Esta forma diferente de trabalho começa então a crescer, embora ainda de forma incipiente e pouco estruturada, devido ao vazio legal que existia nesta matéria. Deste modo, o trabalho temporário foi-se desenvolvendo, durante muito tempo, num quadro de vazio legislativo, distinguindo-se das demais relações laborais como uma forma de fornecimento de mão-de-obra, sem vínculo jurídico, escapando assim ao modelo laboral tradicional.

Em 1980 surge o primeiro decreto-lei a regulamentar as agências de colocação não gratuitas (Decreto - Lei nº 427/80 de 30 de Setembro), na sequência da convenção nº 96 da Organização Internacional do Trabalho.

Só em 1989, através do Decreto - Lei nº 358/89 de 17 de Outubro, o Trabalho Temporário é finalmente regulamentado e torna-se uma forma de contratação de trabalhadores legal. Este decreto-lei visava também garantir o controlo do trabalho e a respectiva actividade das empresas neste sector, bem como a protecção social dos trabalhadores temporários.

Com a Lei nº 146/99, de 1 de Setembro, o decreto-lei acima referido sofre alterações, uma vez que a nova lei aprova o regime jurídico das empresas de Trabalho Temporário, onde são definidos os requisitos necessários, desde a instrução dos processos de pedido de autorização, às competências atribuídas ao Instituto de Emprego e Formação Profissional nesta matéria.

É neste contexto que se começam a estabelecer conversações/ contactos entre as empresas com actividade no ramo e os responsáveis governamentais para a criação de uma Associação que os represente. Em 1989 é criada a Associação das Empresas de Trabalho Temporário - APETT, constituída inicialmente por oito empresas do sector. Actualmente tem cerca de 50 associados tendo como presidente Marcelino Pena Costa (Presidente da empresa de trabalho temporário Manpower).



Quando da sua formação, a APETT tinha como principais objectivos assegurar que: os seus membros subscrevessem um código deontológico para o exercício da actividade, dessem provas de idoneidade e de boas práticas sociais; não tivessem dívidas ao fisco nem à segurança social. É também nesta altura que Portugal começa a adoptar directrizes comunitárias para protecção social dos trabalhadores temporários.

Esta associação foi de extrema importância tanto no panorama nacional como internacional uma vez que, através da assinatura de um CT, veio dar origem à 1ª Lei do Trabalho Temporário e ao Código Deontológico da Actividade em Portugal.

Em 2005, no I Congresso da APETT, a Associação decidiu mudar o nome para Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego (APESPE). A alteração da nomenclatura teve o intuito de contribuir para o desenvolvimento das políticas de emprego no país.

A APESPE é constituída pelas principais empresas do Sector Privado de Emprego e representa mais de 80% do mercado de trabalho temporário organizado. “A APESPE representa, pública e institucionalmente, o sector das empresas estruturadas na área dos serviços em recursos humanos, tem um gabinete jurídico de apoio aos Sócios, presta serviços vários aos Associados, reúne e difunde informação pertinente para a actividade, defende os interesses do sector, junto da administração pública e dos outros parceiros sociais.”<sup>17</sup>

A 19 de Julho de 2007 é criada a figura do Provedor do Trabalho Temporário e é nomeado o Deputado Socialista, Vitalino Canas. O Provedor tem como funções receber e analisar queixas de “alegada violação dos direitos dos trabalhadores portugueses em situação de trabalho temporário, quer seja regular ou irregular”<sup>18</sup>.

Na mesma altura é criado um observatório para melhorar a imagem do sector de trabalho temporário e divulgar o seu contributo para o emprego.

A 22 de Maio de 2007 surgiu a Lei 19/07 que aprovou o novo regime do trabalho temporário, revogando o D.L. nº 358/89 de 17 de Outubro. Esta nova lei pretende trazer uma maior responsabilização para as empresas de Trabalho Temporário e também para aquelas que utilizam o Trabalho Temporário.

---

<sup>17</sup> Site APESPE

<sup>18</sup> Site APESPE



Da implementação desta lei resultam, de certo modo, duas posições antagónicas:

1- Para os trabalhadores vem proporcionar maior segurança no trabalho, pois as obrigações legais e sociais das empresas para com os trabalhadores são maiores.

2- Para as empresas de Trabalho Temporário traz descontentamento, pois consideram que a falta de flexibilidade para o empregador não permite adquirir mão-de-obra legalmente e vai fazê-lo de forma ilegal (ex: não fazendo descontos para a segurança social).

Com toda a atenção que é dada nos dias que correm, ao trabalho temporário, facilmente se constata que esta actividade tem vindo a crescer exponencialmente, em todos os sectores de actividade e sobretudo a partir dos anos 90, altura em que houve um crescimento enorme no que diz respeito aos contratos a termo, diminuindo em igual proporção o emprego a tempo completo e/ou contrato a termo incerto.

Actualmente existem cerca de 250 empresas com alvará a operar nesta área, que facturam cerca de 8000 milhões de euros por ano, representando cerca de 2% da mão – de - obra activa. As maiores empresas de Trabalho Temporário em Portugal são a Multipessoal, a Lusotemp e a Manpower.

O crescimento atrás referido justifica-se por este regime permitir uma maior flexibilidade, adequando as necessidades de mão-de-obra às necessidades próprias da empresa a cada momento, assegurando picos de produção ou estratégias de curto prazo. Contudo, Marcelino Pena Costa, presidente da APESPE, alerta para o facto de haver “ um número assustadoramente grande destas empresas em Portugal, e grande dispersão geográfica, o que é estranho num mercado pequeno”<sup>19</sup>. Todos os meses nascem 2 a 3 empresas novas e no mesmo período 2 a 3 empresas perdem o alvará e deixam de funcionar, dando azo a que se questionem se se estarão a mover num quadro de completa legalidade.

A acentuar esta ideia, Vitalino Canas critica a existência de empresas a operar sem alvará, pautadas por “práticas de concorrência desleal, como a fuga ao fisco e o desrespeito pelos direitos mínimos dos trabalhadores perante a lei”. É um facto de extrema importância e a ter atenção pois, nestas situações, quem sai prejudicado é o trabalhador que vê o seu trabalho e os seus direitos legais muitas vezes não serem reconhecidos, pois ao trabalhar para empresas ilegais, estas não efectuam os devidos descontos para a Segurança Social, nem cumprem outros requisitos legais (salários, horários, horas extraordinárias, etc.) a que estariam obrigados, se funcionassem dentro de um quadro legal.

---

<sup>19</sup> 6/03/04- diário económico



Inicialmente, os sectores de actividade que mais recorriam a este tipo de solução eram a indústria e a construção civil, representando cerca de 50% do mercado das empresas de trabalho temporário. Isto devia-se ao facto da necessidade de recorrer a estes trabalhadores ser pontual, ou por acréscimo de trabalho ou para cobrir férias ou baixa médica.

Com as alterações das condições de mercado, tem-se vindo a assistir a uma mudança significativa. Para além de haver um acréscimo em termos de oferta de mão-de-obra em todas as áreas económicas (em consequência tanto de despedimentos como da retracção da actividade económica, resultante da não admissão para os quadros de novos trabalhadores) cada vez mais o trabalho temporário começa a ser utilizado nas áreas técnicas e mesmo na dos executivos seniores. Inclusive o próprio Estado está a deixar cair o recurso ao método dos recibos verdes e a recorrer cada vez mais ao Trabalho Temporário.

De acordo com um estudo da OEFP<sup>20</sup> (Observatório do Emprego e Formação Profissional) o peso do trabalho temporário no emprego total tem vindo a crescer. Nota-se uma homogeneização de géneros, apresentando contudo a população feminina níveis de qualificações mais elevados. O que não deixa de ser curioso dado que, a população masculina é caracterizada por mais situações de estabilidade contratual. As empresas de trabalho temporário são em grande parte de pequena/ média dimensão (60% apresentam no máximo 50 trabalhadores). Por outro lado o maior recurso ao trabalho temporário deve-se às empresas de maior dimensão.

De acordo com o mesmo estudo, em Portugal a percentagem de contratos a termo, incluindo contratos sazonais ou ocasionais e prestações de serviços, no emprego total, registou aumentos sucessivos desde 1988 (17,2%) até 2002 (21,5%).

Ora, tal traduz-se num aumento para mais de metade das empresas portuguesas a utilizarem serviços de trabalho temporário. Um factor novo a considerar (praticamente inexistente há poucos anos) é o recurso a mão-de-obra especializada através do trabalho temporário. Hoje esta é uma realidade cada vez maior, sendo um resultado claro da crise no mercado laboral.

---

<sup>20</sup> Maria dos Anjos Almeida- Aspectos Estruturais do Mercado de Trabalho, Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional, 2007, pp. 1- 106.



Esta crise, que se verifica no mercado laboral, traz evidentes repercussões, em grande parte lesivas, para os jovens que saem para o mercado de trabalho, tendo em conta que cerca de 70% dos candidatos que se apresentam nas empresas de trabalho temporário possuem formação académica superior.

Deste modo, são cada vez mais os jovens com competências ao nível do 12º ano e licenciados, que encontram assim uma porta de entrada para um mercado de trabalho com níveis elevadíssimos de desemprego. Muitos aceitam empregos abaixo das suas qualificações, dado o crescente aumento do desemprego e a fraca articulação entre as universidades e o mercado de trabalho, pois há excedentes de jovens licenciados em determinadas áreas (como é o exemplo das ciências humanas e sociais) e défice em outras áreas.

Decorre desta realidade uma situação antagónica, que se vem agudizando: por um lado, temos as empresas que só vêem vantagens na contratação de trabalhadores através das empresas de trabalho temporário, uma vez que, sai mais barato contratar com uma empresa de trabalho temporário que gastar tempo e dinheiro em actividades como a selecção e o recrutamento, para não falar dos encargos com os trabalhadores que passam directamente para a empresa que os cede; por outro lado, temos os trabalhadores e os sindicatos que vêem as empresas de trabalho temporário como uma forma de os grupos económicos contornarem os direitos dos trabalhadores, já que se demitem das suas responsabilidades, enquanto entidade empregadora.

Pela parte dos trabalhadores há uma aceitação das condições do trabalho temporário por uma questão de necessidade. As centrais sindicais defendem que a legislação se torna inútil nalguns casos como, por exemplo, no que respeita aos jovens, cujo trabalho temporário pode ser considerado para estes como forma de contacto com o mercado de trabalho. No entanto, está previsto na lei portuguesa, para este casos, o denominado período experimental, que pode ser utilizado pelas empresas.



Marcelino Pena Costa considera que os trabalhadores portugueses são dos mais protegidos pela lei. Uma vez que “ o trabalhador temporário recebe mensalmente o seu salário que é igual ao que receberia um trabalhador contratado pela empresa utilizadora para o exercício das mesmas funções e tem acesso a todas as regalias sociais que a empresa dá aos seus colaboradores.”Contrariando esta posição de Marcelino Pena Costa e, a título de exemplo, especificamente o caso dos jovens a trabalhar na CGA em regime de trabalho temporário, o aumento dado em 2008 aos trabalhadores das CGD foi de 3,5% e o dos trabalhadores temporários apenas de 2,1%, conforme a inflação.



## O caso dos jovens trabalhadores temporários da CGA

A Caixa Geral de Depósitos é a entidade que “gere” os recursos humanos da Caixa Geral de Aposentações, necessitando, deste modo, de ter um processo de recrutamento sempre operante e a desenvolver-se em várias vertentes: quadros superiores, quadros médios e não quadros.

Em Dezembro de 2007 existiam na CGD 270 trabalhadores afectos a empresas de trabalho temporário, designados tarefeiros, a trabalhar nas instalações da CGD mas sem qualquer vínculo à Caixa, que desempenhavam funções como qualquer trabalhador permanente da empresa. Destes, 15 encontravam-se na CGA.

Podemos concluir que o recurso a trabalhadores ditos “tarefeiros” é muito grande, apostando a CGD em grande escala no recurso a esta forma de trabalho. Tal leva a que a Comissão de Trabalhadores considere este trabalho escravo, em contraponto com a empresa que vê aqui uma forma de ter mão-de-obra mais barata, sem encargos ao nível das contribuições, dos seguros de saúde e outros encargos sociais, a desempenhar o mesmo tipo de funções que qualquer outro trabalhador dos quadros da CGD.

O recurso ao trabalho temporário na CGA tem especificidades diferentes do que acontece na CGD propriamente dita. Iniciou-se em 2004 com o recrutamento de tarefeiros para exercer funções de administrativos. Vinham exercer funções num projecto de digitalização, validação e selecção de documentos de todos os sectores da CGA. Este projecto tinha como função “aligeirar” o trabalho dos serviços, permitindo uma maior rapidez na análise e conclusão dos processos. Inicialmente foram recrutados 4 tarefeiros, posteriormente 17 e o projecto ficou completo com outros 4 tarefeiros, num total de 25. Estes tarefeiros tinham uma média de idade de 25 anos e diferentes habilitações literárias.

Ao longo destes 4 anos, várias alterações aconteceram na vida “laboral” dos tarefeiros. Alguns foram dispensados, uns mantêm-se em situação de trabalho temporário, outros foram integrados nos quadros da empresa, e houve ainda lugar à contratação de novos elementos.

Neste trabalho pretende-se dar uma visão de dentro, ou seja, auscultar os sentimentos, desejos e motivações dos tarefeiros de forma a perceber como estes encaram o seu futuro laboral.



Deste modo, com vista a perceber as expectativas e motivações dos jovens em trabalho temporário, planificou-se a inquirição aos 15 jovens nesta situação na CGA através da aplicação de um questionário e, com o objectivo de aprofundar as opiniões, expectativas e motivações destes jovens, optou-se por escolher aleatoriamente um grupo de 6 e aplicar-se uma entrevista semi – estruturada, uma vez que se pretendia dar liberdade de respostas e não as condicionar de forma alguma.

Da análise dos questionários e das entrevistas resultou o agrupamento das perguntas em 6 grupos, para uma melhor comparação e interpretação das respostas dadas.

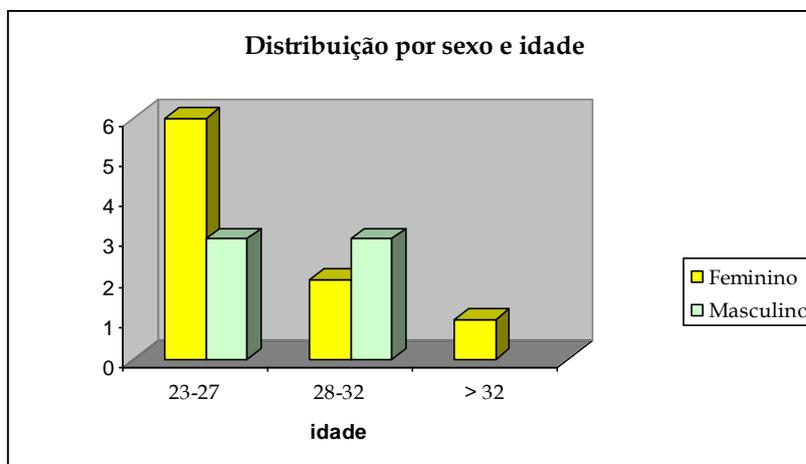
1. Dados pessoais
2. Experiência em trabalho temporário
3. Visão do trabalho temporário na CGA
4. Motivações e ambições
5. Visão do trabalho temporário em geral
6. Perspectivas de futuro

Quando considere necessário recorri ao auxílio de gráficos para me permitir uma análise mais fácil e clara do que pretendia demonstrar.

## 1º - Dados pessoais

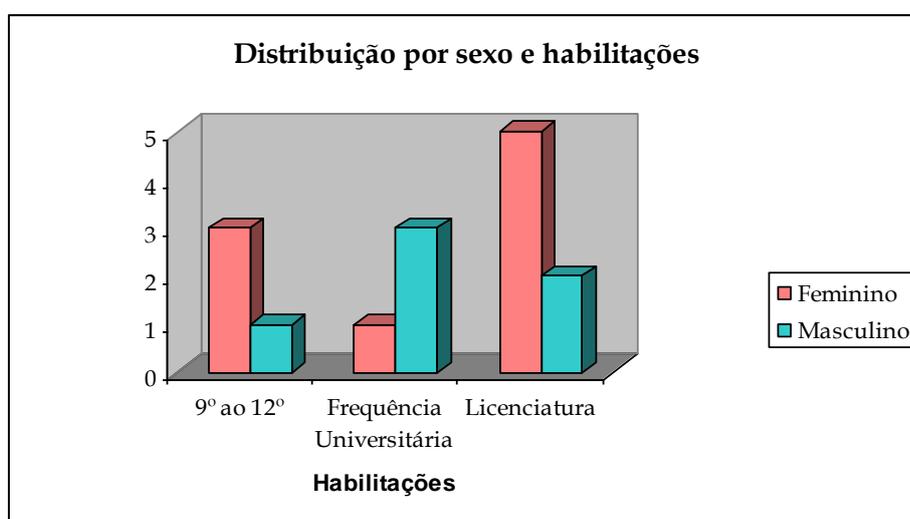
### Distribuição por sexo e idade

Idade/ Sexo	Feminino	Masculino
23-27	6	3
28-32	2	3
> 32	1	-
<b>Total</b>	9	6



**Distribuição por sexo e habilitações**

Habilitações/ Sexo	Feminino	Masculino
9º ao 12º	3	1
Frequência Universitária	1	3
Licenciatura	5	2
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>6</b>





O grupo de estudo envolve todos os jovens em regime de trabalho temporário na CGA. Destes 9 são mulheres e 6 são homens. Das mulheres 2/3 tem idades compreendidas entre os 23- 27 anos, enquanto que os homens estão distribuídos de forma igual entre os 23- 27 anos e os 28-32 anos.

Ao analisarmos as habilitações literárias destes jovens em situação de trabalho temporário constatamos que cerca de 73,3% (homens e mulheres) tem frequência universitária ou mesmo formação de nível superior.

Quando temos em conta o escalão etário dos recrutados, verifica-se que a maioria dos recrutados se situa na casa dos 20 anos, o que se compreende facilmente, dado que é a geração que acabou os estudos e está agora a entrar para o mercado de trabalho.

Estes dados mostram-nos a realidade que se vive nos dias de hoje, além de o número de mulheres em Portugal ser superior ao dos homens, estas estudam até mais tarde, o que faz com que se apresentem em maior número no acesso às empresas.

Isto reporta-nos para um estudo significativo da evolução académica das mulheres. E de facto, não há muito tempo, as mulheres tinham apenas formação escolar de base e depois iam para casa “cuidar do lar”, poucas eram as que se destacavam e continuavam a vida académica. Nos dias de hoje a situação inverteu-se. As mulheres estudam até mais tarde e começam a dar primazia à carreira profissional em detrimento da vida familiar.

Contudo, é curioso observar que, apesar de os jovens terem estudado, terem apostado na sua formação, tirando um curso superior, não estão a exercer funções na sua área de especialização e tão pouco têm um emprego seguro. Tal é consequência do estado em que se encontra a economia e o mercado de trabalho no nosso país. É notória uma disfunção entre o percurso escolar que estes jovens tiveram e o trabalho que desempenham. Isto pode levar a situações de desmotivação, mas é também resultado da dificuldade que existe nos dias que correm em arranjar um emprego compatível com habilitações superiores e, portanto, os jovens preferem aceitar um emprego menos qualificado, temporário, a ficar no desemprego.



## 2º- Experiência em trabalho temporário

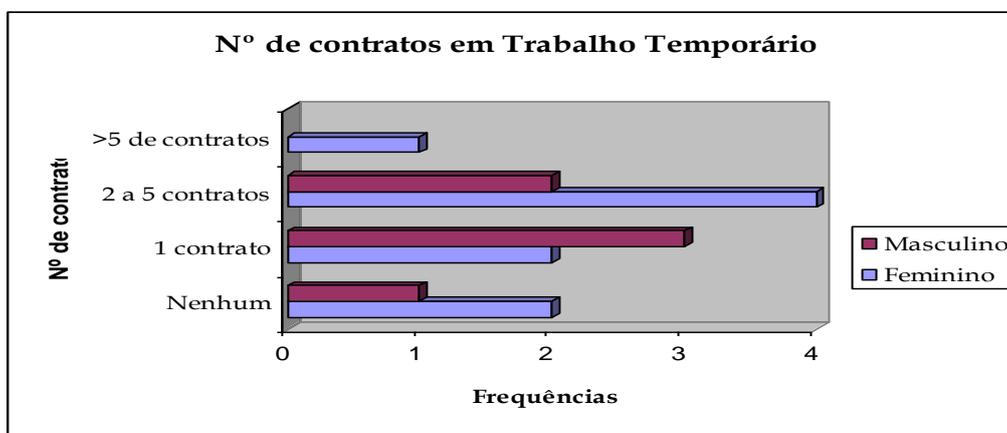
Este tópico foi fundamental para perceber como é que os jovens trabalhadores temporários da CGA tinham entrado no “mundo” do trabalho temporário.

Constatou-se que para a maioria, o trabalho temporário na CGA não era uma estreia: alguns já tinham trabalhado a recibos verdes e outros num regime idêntico de trabalho temporário. Contudo, para todos, esta situação surgiu por intermédio de alguém, o que pode ser alvo de uma observação crítica, uma vez que até para conseguir um emprego em trabalho temporário é preciso ter conhecimentos.

Os jovens em situação de trabalho temporário na CGA são o espelho da importância que o trabalho temporário está a ganhar entre as camadas mais jovens, que saiam para o mercado de trabalho, uma vez que destes cerca de 73,3% já tinham estado pelo menos uma vez numa situação contratual semelhante, como foi dito anteriormente, o que é bastante significativo. A vida laboral dos jovens começa, cada vez mais através, do Trabalho Temporário que funciona como porta de entrada para o mundo das empresas.

### Número de contratos em regime de Trabalho Temporário

Nº de contratos temporários	Feminino	Masculino
Nenhum	2	1
1 contrato	2	3
2 a 5 contratos	4	2
> de 5 contratos	1	-
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>6</b>



Curiosa é a situação de uma entrevistada que passou de uma situação de contrato de trabalho directo com a CGD, para uma situação de trabalho temporário dentro da mesma instituição. Para esta jovem a situação tornou-se mais complicada, uma vez que teve que se adaptar a um emprego sem as regalias sociais a que estava habituada. Segundo a própria, a maior diferença entre uma situação e a outra “é o facto de não ter acesso aos Serviços Sociais, Assistência Médica de qualidade, possibilidade de acções de formação e evolução de carreira.”

Tal situação é no mínimo bizarra. A CGD estabelece um contrato com um trabalhador e, depois, o mesmo trabalhador passa a um regime de trabalho temporário. Tal deve-se ao facto, como foi referido pela central sindical, de a lei ser por vezes contornável e “esguia” permitindo que o mesmo trabalhador seja contratado de diversas formas, desde que a justificação e as funções sejam diferentes.

Aprofundando a questão com a referida entrevistada, verificou-se que a categoria profissional se manteve, dado que se tratava igualmente de trabalho administrativo, mas as tarefas/ funções eram diferentes, o que é suficiente para permitir que tal aconteça. Ora tudo isto é feito dentro da lei e às empresas é dada toda a margem de manobra para que o mesmo trabalhador possa ser recrutado para trabalhar na mesma instituição mas com contratos diferentes e até por empresas diversas.



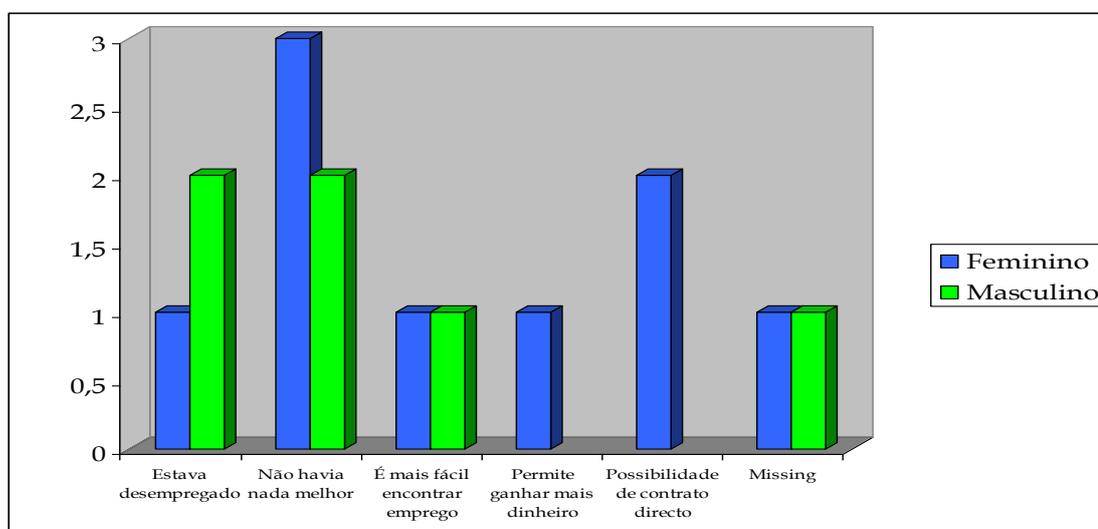
### 3ª Visão do Trabalho Temporário na CGA

Todos os jovens inquiridos encontram-se na CGA há mais de 1 ano, havendo inclusive um que se encontra na empresa há mais de 4 anos em regime de trabalho temporário. É curioso constatar que o que os faz continuar a apostar nesta situação de trabalho precário e incerto é “acreditarem na evolução do trabalho” e “terem expectativas de fazer contrato directo com a Caixa”.

As respostas dadas são consentâneas com os autores que se debruçaram sobre o tema<sup>21</sup> e que referiam que os trabalhadores temporários continuavam a apostar nesta situação de trabalho, pois consideravam que tinham “maior facilidade/ rapidez de obtenção de emprego”.

#### Porque recorreu ao trabalho temporário

Porque recorreu ao TT	Feminino	Masculino
Estava desempregado	1	2
Não havia nada melhor	3	2
É mais fácil encontrar emprego	1	1
Permite ganhar mais dinheiro	1	-
Possibilidade de contrato directo	2	-
Missing	1	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>6</b>



<sup>21</sup> Santana, Vera e Centeno, Luís Gomes- Formas de Trabalho Temporário: Trabalho Temporário: Subcontratação, in AAVV. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional, 2001, p. 166



Estes jovens, que como já vimos anteriormente são em grande parte licenciados, recorreram ao trabalho temporário por necessidade e sujeitaram-se a desempenhar funções que em nada estão relacionadas com a sua especialização. 53,3% dos inquiridos responderam que recorreram novamente ao trabalho temporário porque não havia nada melhor ou estavam desempregados ou alimentam a esperança de fazerem um contrato directo com a empresa para que estão a trabalhar.

Mais uma resposta clara que nos mostra que o mercado de trabalho não está preparado para absorver todos os jovens que nele pretendem entrar e estes, para não ficarem numa situação de desemprego, sujeitam-se a aceitar uma situação precária mas que pelo menos ao fim do mês lhes garante algum sustento.

#### **4ª Motivações e ambições perante o trabalho temporário;**

Apesar das contrariedades do mercado de trabalho, da instabilidade económica e social, os jovens continuam a querer um emprego estável e seguro para a vida. A forma de o atingirem é que se alterou. Os jovens preferem passar inicialmente por uma situação de trabalho precário ou mesmo de recibos verdes, sempre com a esperança de integrar os quadros das empresas em que estão a prestar serviço em regime de trabalho temporário.

É portanto imperioso salientar que apesar de jovens estes trabalhadores valorizam essencialmente a segurança e estabilidade no trabalho e que procuram todos uma oportunidade de promoção, de integrar os quadros da empresa (como demonstra o quadro).

Quando inquiridos se sentem motivados e se o seu trabalho é valorizado a resposta não é consensual. Para uns sim, “o trabalho é valorizado apesar das condicionantes inerentes à função”, para outros nem por isso “essa situação é muito relativa, tendo em conta quem os avalia”.

Dos jovens entrevistados, 4 são licenciados e 2 tem frequência universitária apesar de não concluída e nenhum se encontra a exercer funções na sua área de estudo/ formação.



Quando inquiridos sobre esta situação, mostraram-se peremptórios: o mercado de trabalho não tem capacidade para absorver na sua área de formação todas as pessoas que saem das universidades, sendo esta resposta bem elucidativa “o mercado de trabalho está muito mau, temos que aceitar e aproveitar as oportunidades que nos surgem”, “Esta foi a que me surgiu e portanto luto por ela”.

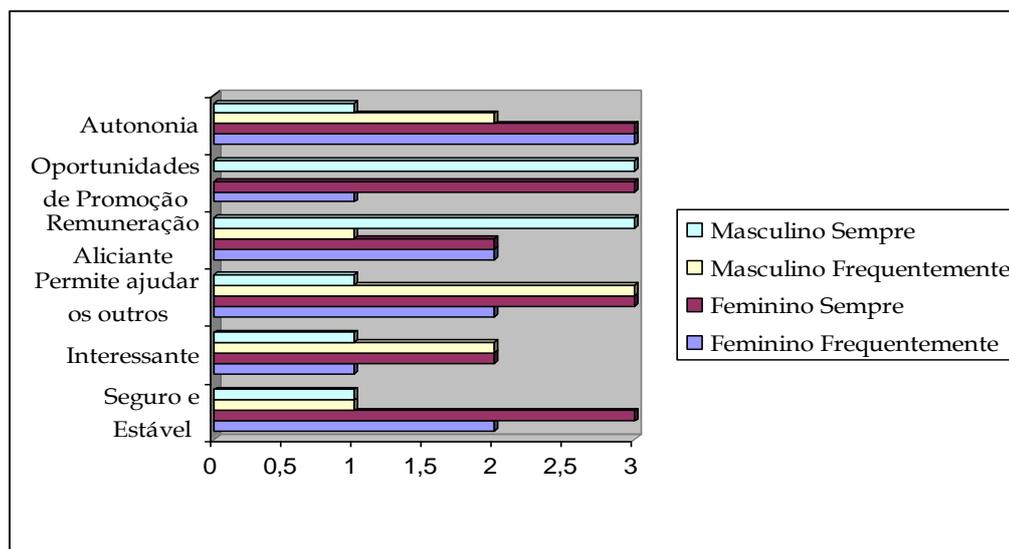
Já Santana e Centeno tinham enunciado como desvantagens apontadas pelos trabalhadores temporários a instabilidade, a insegurança do emprego, os baixos salários e a ausência de vínculo contratual com a empresa.<sup>22</sup>

Constatamos pois, que estes jovens apesar de terem estado anos a fio a estudar, de terem uma formação académica de nível superior (estando 2 deles inclusive a frequentar um mestrado) vão trabalhar para áreas administrativas e de call-center em que não é necessário qualquer tipo de formação superior.

#### Importância que atribui a cada um dos aspectos no trabalho (pergunta 11);

Sexo	Feminino		Masculino	
	Frequentemen te	Semp re	Frequenteme nte	Sem pre
Importância Atribuída				
Seguro e Estável	2	3	1	1
Interessante	1	2	2	1
Permite ajudar os outros	2	3	3	1
Remuneração Aliciante	2	2	1	3
Oportunidades Promoção	1	3	-	3
Autonomia	3	3	2	1

<sup>22</sup> Santa, Vera e Centeno, Luís Gomes- Formas de Trabalho Temporário: Trabalho Temporário: Subcontratação, in AAVV. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional, 2001, p. 166



Ao analisar o quadro e o respectivo gráfico constata-se que ao contrário do que se poderia supor, a remuneração não é o que os jovens consideram mais importante, dando antes primazia às oportunidades de promoção e ao ajudar os outros.

### 5ª Visão do Trabalho Temporário em geral

A chave da entrevista está quando se questiona o que pensam do trabalho temporário. Estes jovens, como já foi referido, têm quase todos uma formação de nível superior e apesar de estarem a desempenhar funções consideradas “menores” na CGA, são pessoas esclarecidas e com uma visão bastante realista e consciente do que se passa no mercado de trabalho, na economia e no mundo. Opto por apresentar excertos das entrevistas que me parecem claros do que se passa.

❖ “...considero que é uma etapa que por vezes é necessário passar para chegar a outros patamares”;

❖ “Considero que não está nada fácil... temos que nos consciencializar que a nossa geração já não tem emprego para a vida”;



❖ “Acho que quanto mais o tempo passa, pior será a situação para aqueles que vão saindo das faculdades...aproximam-se tempos difíceis”,

❖ “...como jovem considero que é uma maneira de entrarmos para o mercado de trabalho, dada a dificuldade que temos de arranjar emprego estável...”

❖ “Na minha opinião, o trabalho temporário deveria ser utilizado apenas para casos de substituição de trabalhadores em férias, de baixas por doença, maternidade, etc. Só para situações passageiras, nunca para ocupar um lugar de verdade, encoberto pelo trabalho temporário.”

É igualmente interessante ver que estes jovens apesar de serem a parte “mais fraca” do mercado de trabalho temporário estão bastante conscientes e têm uma visão bem clara de como se encontra o mercado de trabalho e que sabem serem utilizados como forma de minimizar os custos de recrutamento das empresas utilizadoras de trabalho temporário.

Quando inquiridos sobre o que leva as empresas a recorrerem ao trabalho temporário e se não consideravam preferível ser a empresa a contratar directamente a termo, têm uma visão bastante clara e real e de certa forma consensual com a apresentada anteriormente pelas centrais sindicais.

Na essência das empresas está o lucro, e se as responsabilidades sociais poderem ser assumidas/ transferidas para outros, melhor. “Para as empresas recorrer ao trabalho temporário é muito fácil. Não têm encargos nenhuns com os trabalhadores. Não têm preocupações ao nível da saúde, dos benefícios sociais.” Para estas passa a ser mais fácil tanto a contratação como o despedimento, uma vez que as responsabilidades e burocracias são todas das empresas de trabalho temporários.

Contudo, não posso deixar de salientar a opinião de um dos inquiridos que considera que o trabalho temporário, apesar de precário, “tem como factor positivo o não acomodamento ao posto.”

Pode concluir-se que a conjuntura que se vive hoje é consequência da má política de emprego que havia anteriormente. Pois, uma pessoa arranjava emprego e ficava neste toda a vida. A progressão era feita automaticamente, muitas vezes sem mérito e sem grande motivação para fazerem um trabalho melhor.



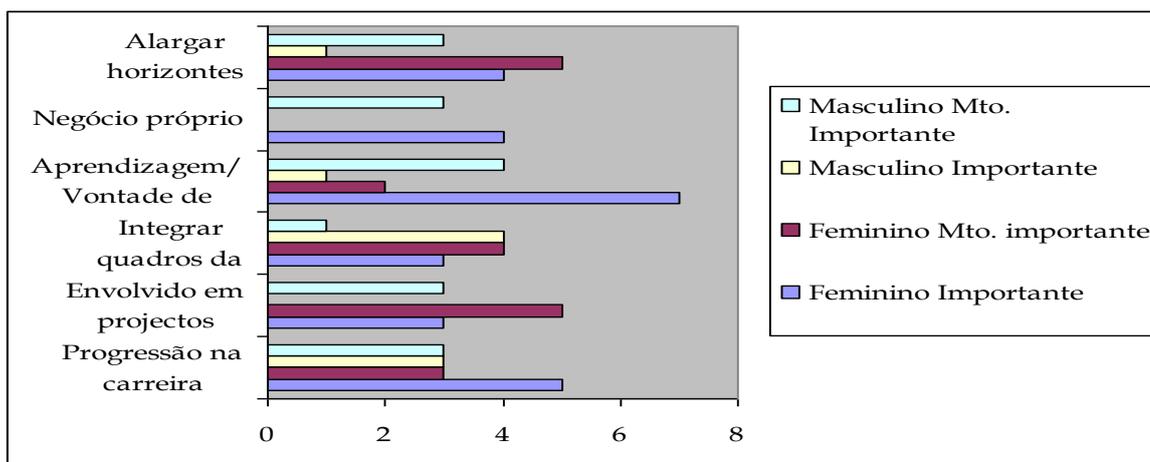
Tal situação não era sustentável, nem coincidente com o que o mercado pretende nos dias de hoje. Passa-se assim de uma situação de emprego para toda a vida, para uma situação de emprego instável, precário e inseguro. O desejável seria encontrar uma situação intermédia, em que os trabalhadores eram contratados directamente pela empresa, mas motivados, com objectivos definidos e progressões dependentes da sua prestação profissional.

### 6ª Perspectivas de futuro

Quando o tema é o futuro profissional, qual a sua importância, o que consideram fundamental, os jovens entrevistados mantêm-se em consonância com o que tinham vindo a dizer anteriormente, destacando a progressão na carreira, a vontade de aprender e o factor estabilidade - integrar os quadros da empresa. (ver quadro).

#### Importância no futuro profissional

Sexo	Feminino		Masculino	
	Importante	Mto. Importante	Importante	Mto. Importante
Progressão na carreira	5	3	3	3
Envolvido em projectos diferentes	3	5		3
Integrar quadros da empresa	3	4	4	1
Aprendizagem/ Vontade de aprender	7	2	1	4
Negócio próprio	4			3
Alargar horizontes	4	5	1	3



Apesar de serem jovens lutam para terem um futuro melhor, com um emprego que lhes permita crescer tanto a nível profissional como pessoal. É de acentuar que os inquiridos, de uma maneira geral, se apresentam como pessoas bastante empenhadas em fazer um bom trabalho, em crescer profissionalmente, em adquirir novas competências que contribuam, não só para o seu enriquecimento pessoal e para o desenvolvimento da sua carreira, mas também que contribuam para a empresa “ir mais longe”, desenvolver-se, criar projectos favoráveis ao bem-estar de todos.

Por fim, tentou-se perceber se estes jovens estavam conscientes dos seus direitos enquanto trabalhadores temporários. Se sabiam que existia um provedor do trabalho temporário, que tinha como funções ajudá-los a resolver os seus problemas e dúvidas. A maioria mostrou um grande desconhecimento, mas considera que a existência de pessoas que sirvam para os proteger, apoiar e defender é sempre uma mais-valia e que se tiverem necessidade certamente recorrerão os seus serviços.

Como conclusão, para possibilitar uma análise mais transversal das respostas recebidas tanto nos questionários como nas entrevistas aplicadas aos jovens em situação de trabalho temporário na CGA, ousou-se elaborar um perfil tendencial de todos eles, no qual se abrangem as características mais dominantes em cada um dos inquiridos.

Assim, o jovem trabalhador temporário da CGA é mulher, tem formação de nível superior e não é a 1ª vez que se encontra em situação de trabalho temporário. É ainda de salientar que o jovem trabalhador, considera ser fundamental integrar os quadros da empresa, o que releva um perfil mais acomodado, privilegiando a estabilidade e a segurança.



Contudo, apesar das incertezas e mudanças que se vivem no mercado de trabalho estes jovens em situação de trabalho temporário transmitem nas suas respostas uma postura de lutador, com muita vontade de aprender, de se valorizarem e crescerem profissionalmente.

No conjunto, é sobre um perfil mais afirmativo que incide a maioria dos jovens em trabalho temporário, uma vez que vê esta situação como transitória e se lhe derem as condições e as ferramentas necessárias propõem-se contribuir afincadamente para o “êxito da empresa”, a par da construção do “seu próprio êxito pessoal e profissional”.



## **Evolução e expectativas face ao Trabalho temporário no futuro em Portugal**

Da análise dos dados que foram disponibilizados quer pela documentação existente, quer pelas conversas com trabalhadores, com pelas empresas de trabalho temporários, pelas centrais sindicais, constata-se que existe uma dualidade premente de sentimentos. Enquanto da parte das empresas existe um forte optimismo no que diz respeito ao trabalho temporário, do lado dos trabalhadores existe bastante pessimismo.

Por um lado, as empresas de trabalho temporário têm tendência para crescer, para se expandirem para funções mais técnicas e especializadas e com graus acrescidos de responsabilidades, sendo o seu futuro bastante promissor.

Por outro lado, o futuro dos trabalhadores temporários não se mostra muito prometedor. O número de trabalhadores temporários continuará a crescer enquanto as taxas de desemprego não diminuïrem e como é do conhecimento geral, o mercado económico-financeiro encontra-se instável, com problemas, dificultando ainda mais a vida destes trabalhadores. O seu futuro será andarem de empresa em empresa, sendo o mercado cada vez mais responsável por empurrar as pessoas para este tipo de trabalho.

Como referido anteriormente, os empregos deixaram de ser seguros, para a vida, estando o mercado a atravessar uma fase de transição. O conceito de estabilidade desaparecerá, e o trabalho temporário tornar-se-á mais vasto, apresentando-se contudo sem perspectivas de continuidade e progressão.

Com os elementos recolhidos, constata-se que se caminha para uma crescente flexibilização, que dá lugar a formas atípicas de trabalho (como é o caso do trabalho temporário) e a uma proliferação desta forma de trabalho em todos os sectores da economia.

Diversas são as interpretações acerca da magnitude, direcção e características destas tendências de emprego. Alguns autores associam o crescimento das formas atípicas de trabalho ao aumento da precariedade de relações na economia como um todo, outros relacionam as transformações nas relações de trabalho com o aumento da precariedade do emprego e outros ainda referem o aumento da polarização profissional e do rendimento como as causas destas transformações, preferindo caracterizá-las como “atípicas” e não como “precárias”.



Os diferentes pontos de vista coincidem na opinião de que há pouca flexibilidade no emprego tradicional, caracterizado por longos períodos de trabalho para o mesmo empregador e/ou a existência de contratos de trabalho permanentes. As empresas utilizam todas estas formas de trabalho no quadro da mesma estratégia de ajustamento às flutuações da procura ou da procura de especializações externas, com o objectivo de concentrarem os seus recursos humanos em áreas centrais ao desenvolvimento da sua organização.

Apesar do seu desenvolvimento e da sua importância, o trabalho temporário representa ainda uma pequena parte do emprego global. Verifica-se, aliás, que de país para país, o seu peso é variável.

No caso de Portugal, esta forma de trabalho continua a ser muito comparada com o conceito de precariedade, dado que apenas uma pequena percentagem dos trabalhadores ficam integrados nas empresas onde desenvolvem as suas actividades.

Portugal é o segundo país da União Europeia no qual o trabalho temporário tem mais peso no emprego total, tendo praticamente duplicado no espaço de 15 anos.

Segundo um relatório da Organização do Trabalho, em 2006, 15% do trabalho em Portugal era temporário, quando em 1991 esse valor rondava os 8%. No seio da União Europeia, esta percentagem de há dois anos só é inferior à registada em Espanha, que ultrapassa largamente os 25%.

Num estudo realizado pela Mckinsey, 40% das pessoas, que se dirigem pela primeira vez a uma empresa de Trabalho Temporário, são desempregados (pessoas que precisam mesmo de trabalhar e que não encontram trabalho noutras modalidades) e estudantes (que pretendem adquirir experiência, bem como obter uma ajuda monetária para financiamento do curso) ou pessoas com pouca experiência de trabalho, que pretendem obter formação profissional e, conseqüentemente, diversificar a sua experiência profissional.

Os jovens, a quem foi dado maior destaque neste trabalho, são a fatia da população com maior peso no crescente aumento do trabalho temporário. E como podemos concluir através da análise das entrevistas são pessoas que procuram ser conscientes, informadas, batalhadoras e com grande vontade de vencer na vida profissional.



Há porém alguns factores que, contrariamente ao esperado, podem diminuir os efeitos do trabalho temporário e limitar o seu crescimento a médio prazo.

Um deles prende-se com a legislação laboral actual, que impõe restrições à sua utilização. Conseguimos apurar duas visões que, apesar de terem objectivos diferentes, são consensuais sobre o tema.

1. Do lado das empresas de trabalho temporário, Marcelino Pena Costa, presidente da APESPE, considera que esta lei “ amontoa deveres de ordem burocrática sem qualquer alcance prático ou de defesa dos trabalhadores”<sup>23</sup>.

2. As centrais sindicais consideram que este diploma continua a desproteger os trabalhadores e a favorecer os empregadores<sup>24</sup>.

Outros factores que poderão, a médio prazo, limitar o crescimento do trabalho temporário, as alterações de mercado, associadas à evolução económica e ao aprofundamento do processo de globalização, nomeadamente no que se refere à deslocalização de algumas empresas/ actividades para outros países onde o custo de mão-de-obra é mais barato. Também, a diminuição das taxas de desemprego (ainda que com números pouco significativos), poderá a levar a que procura de trabalho temporário por parte das empresas se torne superior à oferta de trabalhadores.

Resta-nos concluir que o futuro do mercado de trabalho se apresenta indefinido, tanto para as empresas, como para os jovens e que nos resta esperar que o futuro do mercado se mostre mais apaziguador e capaz de fazer face às necessidades dos trabalhadores.

---

<sup>23</sup> António Venda- Trabalho Temporário: Perspectivas sobre o novo regime jurídico. Pessoal, Setembro 2007. pp. 48-53.

<sup>24</sup> Ibidem.



## Conclusões

No tema em estudo, que agora se conclui - "Trabalho Temporário - Expectativas e Motivações dos jovens" - um estudo de caso na CGA, procurou-se:

- Dar uma perspectiva, tanto quanto possível completa, dos aspectos que o caracterizam;
- Compreender como se valorizam as competências dos jovens no mercado de trabalho, após conclusão da sua formação académica.
- Analisar o trabalho temporário na CGA.

Assim, este trabalho foi orientado em três vertentes: a exploração teórica, as análises estatísticas e ainda a pesquisa qualitativa, através do contacto com os principais intervenientes no "mundo" do mercado de trabalho, tanto com a aplicação de questionários, como com a realização de entrevistas.

A questão inicialmente colocada era perceber, por um lado, o porquê do crescimento da procura por parte das empresas de trabalhadores temporários e, por outro lado, qual a motivação destes trabalhadores, na sua grande maioria jovens. Chegada a esta fase é possível estabelecer-se algumas conclusões.

Este estudo demonstrou que a maioria destes jovens tem habilitações de nível superior e que apenas recorre ao trabalho temporário como forma de entrar no mercado de trabalho para atingir o seu objectivo de ter um emprego estável e seguro. Dada a escassez de ofertas de trabalho na sua área de formação no mercado, os jovens estão disponíveis para aceitar todo o tipo de trabalho, independentemente do horário, do salário e do contrato de trabalho.

Para quase todos o trabalho temporário não era uma situação nova, já tinham estado numa situação semelhante, o que mostra que o trabalho temporário é cada vez mais uma porta de entrada para o mundo das empresas.

Constata-se que as ambições tanto das gerações anteriores como das actuais, que agora chegaram ao mercado de trabalho, pouco mudaram. Ambicionam um emprego para a vida com possibilidade de fazer carreira para a empresa onde trabalham. A via para alcançarem esse objectivo é que foi alterada. Dantes a via era o contrato definitivo. Hoje há diversos caminhos: recibos verdes e contratos a termo certo.



Com o esgotamento das outras formas de contratação o trabalho temporário começou a ganhar mais força. Contudo, todos estes jovens têm o mesmo objectivo, integrar os quadros da empresa e fazer carreira.

Face ao exposto, é também importante salientar a motivação destes jovens em situação de trabalho temporário. Todos eles têm consciência clara da precariedade do mercado de trabalho, as graves crises que este atravessa, e da sua utilização pelas empresas como forma de minimizar os custos.

Ao mesmo tempo, é-lhes pedido que adoptem uma postura proactiva, que demonstrem mais disponibilidade que os trabalhadores efectivos da empresa. É-lhes exigido que sejam dinâmicos, com uma grande capacidade de entrega à empresa, motivados e que exibam sentido de responsabilidade.

São claramente distinguidos dos trabalhadores do quadro efectivo das empresas, tanto em condições de trabalho, como em regalias sociais e cuidados médicos.

Estes trabalhadores, apesar de temporários, têm consciência que as anteriores condições do mercado de trabalho não se podiam manter, com a progressão da carreira feita automaticamente em função da antiguidade, muitas vezes sem mérito e sem grande motivação para executarem as suas tarefas de modo mais eficiente e produtivo.

Contudo, consideram que o trabalho temporário não é o caminho, pois cria desmotivação, situações de injustiça e frustração. Expressam a convicção de que uma solução intermédia, em que os trabalhadores seriam contratados directamente pelas empresas, com objectivos definidos e vínculo e progressões dependentes da sua prestação profissional, traria maior produtividade e resultados às empresas e motivação aos trabalhadores. Pois, como foi visível nas respostas de todos estes jovens, o que procuram é um futuro melhor, um emprego com garantias, que lhe permitisse crescer tanto a nível pessoal como profissional.

Concomitantemente consideram que caberia ao Estado a criação de meios para fiscalizar e regular de forma mais eficaz tanto as empresas de trabalho temporário como as empresas que a elas recorrem.



Recentemente foi criada a figura do Provedor do Trabalho Temporário, órgão da Associação Portuguesa do Sector Privado de Emprego, que tem por função principal a divulgação, defesa e promoção dos direitos e dos interesses legítimos dos trabalhadores cedidos temporariamente para ocupação por utilizadores, bem como a colaboração com as autoridades públicas e as empresas na dignificação e boa regulação do sector do trabalho temporário.

Na sociedade portuguesa reflecte-se negativa e significativamente a situação de trabalho precário na possibilidade de os jovens formarem família, na compra da primeira habitação e na taxa de natalidade, inclusive no aumento da idade em que a mulher é mãe pela primeira vez.

Contudo há que salientar, os aspectos positivos do trabalho temporário, que podem ser traduzidos em:

- Garantia de empregabilidade de uma percentagem pequena, mas ainda assim significativa da população activa;
- Aquisição de conhecimentos práticos, desenvolvimento de capacidades e ganho de experiências, muitas vezes num primeiro contacto com o mundo empresarial, de muitos jovens trabalhadores;
- E finalmente, a inserção no mundo trabalho, sendo uma fuga ao desemprego.

Relativamente ao caso em análise - Trabalho temporário na CGA - conclui-se que:

- A CGA recorre a um grande número de trabalhadores temporários que durante anos exercem as mesmas funções;
- Pode ser definido um retrato “robot” do jovem trabalhador temporário na CGA: é mulher, tem formação de nível superior e não é a primeira vez que se encontra em situação de trabalho temporário. Adicionalmente, considera ser fundamental integrar os quadros da empresa onde trabalha, o que releva um perfil mais acomodado, privilegiando a estabilidade e a segurança.



## Bibliografia

Almeida, Maria dos Anjos, *Aspectos Estruturais do Mercado de Trabalho*, Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional, 2007

Castello-Branco, Maria José; *Trabalho a prazo, Trabalho Temporário- Um estudo de Direito Comparado*; Coleção estudos laborais 3, Fundação Oliveira Martins, 1984

Bilhim, João AF, *Gestão Estratégica de RH*, ISCSP-UTL, Lisboa, 2004

Bilhim, João AF, *Teoria Organizacional, Estruturas e Pessoas*, ISCSP – UTL, Lisboa, 1996

Bilhim, João AF, *Questões actuais de gestão de RH*, ISCSP – UTL, Lisboa, 2002

Domingues, Leonel Henriques, *A Gestão de Recursos Humanos e o Desenvolvimento Social das Empresas*, ISCSP-UTL, 2003

Duarte, Ana Maria, *Precariedade e identidades. Questões para uma problemática*

Faria, Helena Paulo Albino, *As tendências de transformação do trabalho e a precariedade do emprego em Portugal - Uma abordagem sócio- organizacional e jurídica- UTL- ISEG*, Lisboa, Dezembro 1997

Henriques, José Carlos dos Prazeres; *Dissertação de Mestrado; O Trabalho Temporário em Portugal- Que futuro?*; Instituto Superior de Economia e Gestão; Lisboa; 1997

Hilary Arksey e Peter Knight, *Interviewing for Social Scientists: An Introductory resource with examples*, Sage Publications, Londres

Moreira, Carlos Diogo Moreira, *Planeamento e Estratégias da Investigação Social*, ISCSP-UTL, 1994

Pereira, José Carlos da Silva, *O Trabalho Temporário- Excepção ou Regra na prática contratual?*; Macro Thesaurus; Glossário da OCDE, Instituto do Emprego e Formação Profissional- MTS; Estudos 2, Lisboa Fevereiro 1998



Sampieri, Roberto Hernández, Collado, Carlos Fernández, Lúcio, Pilar Baptista Lúcio, *Metodologia de Pesquisa*, Mc Graw Hill, 3ª edição, 2006

Santa, Vera e Centeno, Luís Gomes, *Formas de Trabalho Temporário: Trabalho Temporário: Subcontratação*, in AAVV. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional, 2001

Vaz, Isabel Faria, *As novas formas de trabalho e a flexibilidade do trabalho em Portugal*, Lisboa, Ministério para a qualificação e o emprego, CICT, 1997

Verma, G.K., e Beard, R.M. "What is Educational Research?", Aldershot, Gower, 1981

Venda, António, *Trabalho Temporário: Perspectivas sobre o novo regime jurídico*, Pessoal, Setembro 2007

#### **Outras Publicações Consultadas**

*Cadernos de Emprego*, As novas modalidades de emprego, nº 24, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 2000, pp. 23-26

*Recursos Humanos Magazine*, A União Europeia e o Trabalho Temporário, nº 11, 2000

*Revista de Direitos e Estudos Sociais*, volume 34, nº 1,2,3, Janeiro- Setembro, Coimbra, 1992

Site APESPE

Dário Económico-6/03/2004



## ANEXOS



## INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO AOS JOVENS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS NA CGA



Este questionário elaborado para a tese do Mestrado de Sociologia das Organizações e do Trabalho insere-se no âmbito de um estudo sobre as expectativas e motivações dos jovens em Trabalho Temporário.

Os seus principais objectivos são:

- perceber como os jovens são motivados, quais as suas expectativas, medos e frustrações;
- perceber como estes encaram o trabalho temporário no presente e no futuro.

**O questionário é absolutamente anónimo e confidencial, incluindo apenas algumas questões de caracterização pessoal de uso exclusivo para fins estatísticos. Agradecemos desde já a sua atenção e colaboração.**



## DADOS PESSOAIS

1. **SEXO:** Feminino  Maculino

2. **IDADE:** 18-22 anos   
23-27 anos   
28-33 anos   
> 33 anos

3. **GRAU DE ESCOLARIDADE:** até 9º ano   
9º ano- 12º ano   
Frequência Universitária   
Licenciatura   
Mestrado

## PERCURSO PROFISSIONAL

4. **ESTE É O SEU 1º EMPREGO?** Sim  Não

4.1. **SE SIM, QUANTO TEMPO ESTEVE À ESPERA:** até 6 meses   
6 meses-1ano   
+ 1 Ano

4.2- **SE NÃO, QUE OUTROS EMPREGOS TEVE?** Área administrativa   
Área comercial   
Área técnica   
Outros \_\_\_\_\_

4.3- **QUAIS FORAM OS MOTIVOS QUE O LEVARAM A SAIR DO EMPREGO ANTERIOR?**

Final do contrato   
Oportunidade de emprego mais aliciante   
Mau relacionamento com colegas/ chefias   
Outras \_\_\_\_\_



**5.- JÁ ALGUMA VEZ TRABALHOU ATRAVÉS DE UMA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO?**

Sim  Não

**5.1. SE SIM, QUANTOS CONTRATOS JÁ FEZ ATRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO:**

1   
2 -5   
6 ou mais

**AMBIÇÕES E MOTIVAÇÕES PERANTE O TRABALHO TEMPORÁRIO**

**6. PORQUE RECORREU AO TRABALHO TEMPORÁRIO?** *Assinale apenas uma opção:*

Estava desempregado	<input type="checkbox"/>
Não havia mais nada disponível ou melhor	<input type="checkbox"/>
É mais fácil encontrar emprego	<input type="checkbox"/>
Permite ganhar mais dinheiro	<input type="checkbox"/>
Possibilidade de vir a fazer contrato directo com a empresa	<input type="checkbox"/>
Outros motivos	<input type="checkbox"/>

**7. CONSIDERA QUE O TRABALHO TEMPORÁRIO TEM VANTAGENS?**

Sim  Não

**7.1. SE RESPONDEU SIM, QUAL A PRINCIPAL:**

Ganhar dinheiro	<input type="checkbox"/>
Adquirir maior experiência profissional	<input type="checkbox"/>
Horários Flexíveis de trabalho	<input type="checkbox"/>
Possibilidade de ter mais do que um emprego	<input type="checkbox"/>
Outros motivos	<input type="checkbox"/>

**8. CONSIDERA QUE O TRABALHO TEMPORÁRIO TEM DESVANTAGENS?**

Sim  Não



**8.1. SE RESPONDEU SIM, QUAL A PRINCIPAL:**

Insegurança	<input type="checkbox"/>
Trabalhos de curta duração	<input type="checkbox"/>
Pouco contacto com os colegas	<input type="checkbox"/>
Fraca evolução profissional	<input type="checkbox"/>
Outros motivos	<input type="checkbox"/>

**9. O EMPREGO QUE TEM CORRESPONDE ÀS SUAS EXPECTATIVAS?**

Sim  Não

**PORQUÊ?** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**10. INDIQUE QUAL A SUA OPINIÃO SOBRE AS FRASES SEGUINTE:**

*Usando para isso, uma escala de 1 a 4: [(1)Discordo plenamente; (2) Discordo; (3) Concordo; (4) Concordo plenamente]:*

O trabalho temporário é uma forma simples e fácil de encontrar emprego				
O trabalho temporário é uma forma precária de emprego				
O trabalho temporário proporciona autonomia e dinamismo no trabalho				
O trabalho temporário é uma forma de ganhar mais dinheiro				
O trabalho temporário é inseguro				



**11. INDIQUE PARA CADA UM DOS SEGUINTE ASPECTOS, QUAL A IMPORTÂNCIA QUE LHES ATRIBUI NO TRABALHO:**

*Usando para isso, uma escala de 1 a 4: [(1)Nunca; (2) Às vezes; (3) Frequentemente; (4) Sempre]:*

Emprego seguro e estável				
Um trabalho interessante, relacionado com os estudos desenvolvidos				
Trabalho que permite ajudar os outros				
Remuneração aliciante				
Boas oportunidades de promoção				
Trabalho com autonomia				

**AMBIÇÕES E MOTIVAÇÕES PESSOAIS**

**12. INDIQUE PARA CADA UM DOS SEGUINTE ASPECTOS, QUAL A IMPORTÂNCIA QUE LHES ATRIBUI NO SEU FUTURO PROFISSIONAL:**

*Usando para isso, uma escala de 1 a 4: [(1)Sem interesse; (2) Importância moderada; (3) Importante; (4) Muito importante]:*

Progredir profissionalmente				
Oportunidade de estar envolvido em projectos diferentes				
Integrar quadros da empresa, com mais responsabilidades				
Aprendizagem/ Vontade de aprender				
Negócio próprio para colocar em prática o que aprendeu				
Alargar horizontes/ Continuar a apostar no desenvolvimento pessoal e profissional				



**13. CONSIDERA QUE ATRAVÉS DO TRABALHO TEMPORÁRIO SER-LHE-Á POSSÍVEL ATINGIR OS SEGUINTE OBJECTIVOS?**

<b>Assinale com uma cruz (X) no SIM OU NÃO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
Emprego/ posição estável	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evolução na carreira/ Tarefas mais qualificadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coordenar uma equipa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aplicar conhecimentos adquiridos na formação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Satisfação pessoal (motivação, reconhecimento do trabalho realizado)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apostar na formação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Novos desafios/ Novas oportunidades desafiantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inovação / Mudança/ Criatividade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realização pessoal pelo alcançar de desafios auto-propostos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**MUITO OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO**



## ENTREVISTA AOS JOVENS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS NA CGA



Esta entrevista foi elaborada para a tese do Mestrado de Sociologia das Organizações e do Trabalho insere-se no âmbito de um estudo sobre as expectativas e motivações dos jovens em Trabalho Temporário, vêm dar seguimento aos questionários previamente aplicados.

Dos jovens anteriormente inquiridos foram escolhidos aqueles que se mostraram disponíveis para uma entrevista mais aprofundada.





1. SEXO: \_\_\_\_\_

2. IDADE: \_\_\_\_\_

3. GRAU DE ESCOLARIDADE: \_\_\_\_\_

4. HÁ QUANTO TEMPO SE ENCONTRA EM SITUAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO NA CGA?

---

---

---

5. EM CONCRETO O QUE O LEVA A CONTINUAR NESTA SITUAÇÃO DE TRABALHO PRECÁRIO?

---

---

6. O QUE O LEVOU A CANDIDATAR-SE AO TRABALHO TEMPORÁRIO NA CGA?

---

---

7. SENTE-SE SATISFEITO/ MOTIVADO COM O TRABALHO QUE DESEMPENHA?

---

---

8. ACHA QUE APESAR DE ESTAR NUMA SITUAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO O SEU TRABALHO É VALORIZADO? DE QUE FORMA?

---

---



**9. O QUE O FAZ CONTINUAR A APOSTAR NA CGA?**

---

---

**10. TENDO EM CONTA QUE A CGA, FAZENDO PARTE DO GRUPO CGD, PRÁTICA SÁLARIOS ACIMA DA MÉDIA, TERÁ SIDO ESSE UM DOS MOTIVOS?**

---

---

**11. COMO PRESPECTIVA O SEU FUTURO PROFISSIONAL?**

---

---

**12. CONSIDERA QUE NA CGA À POSSIBILIDADE DE MOBILIDADE E EVOLUÇÃO NA CARREIRA?**

---

---

**13. NUM FUTURO BREVE VÊ A POSSIBILIDADE DE ENTRAR PARA OS QUADROS DA CGD?**

---

---