

# Impacto do Trabalho Temporário nas Empresas: O Cenário na Região Centro de Portugal

The Impact of Temporary Work on Companies: The Scenario  
in the Centre of Portugal



**Micaela Varela Cardoso<sup>a</sup>, Clara Viseu<sup>b</sup>,  
Miguel Lira<sup>c</sup>**

<sup>a</sup>Coimbra Business School | ISCAC – Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, Politécnico de Coimbra, a2021106559@alumni.iscac.pt

<sup>b</sup>Coimbra Business School | ISCAC – Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, Politécnico de Coimbra, CEOS.PP, ISCAP, Polytechnic of Porto, cviseu@iscac.pt, **Código ORCID: 0000-0001-9906-276X**

<sup>c</sup>Coimbra Business School | ISCAC – Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, Politécnico de Coimbra, CEOS.PP, ISCAP, Polytechnic of Porto, mlira@iscac.pt, **Código ORCID: 0000-0003-3941-0720**

**Resumo** As empresas necessitam de se ajustar às exigências que são impostas pelo mercado de trabalho. Na maioria das vezes estas exigências estão diretamente relacionadas com os níveis de produção da empresa, consoante a lei da oferta e da procura que regula o mercado de trabalho. Estes picos de produção traduzem-se em aumento de trabalhadores e a sua conseqüente redução. Neste sentido, o presente estudo visa compreender o impacto que o trabalho temporário possui nas empresas, bem como analisar os fatores pelos quais estas recorrem ao serviço. Tendo em linha de conta a concretização deste objetivo, elaborou-se um estudo empírico fazendo uso do método quantitativo, através de inquéritos por questionário, com foco na região Centro de Portugal. Concluiu-se que o trabalho temporário está presente nas empresas analisadas e que os perfis recrutados com maior regularidade pelas empresas de trabalho temporário são para cargos operacionais que não requerem habilitações específica ou especializada.

**Palavras-chave** Trabalho Temporário. Precariedade Laboral. Empresas Utilizadoras de Trabalho Temporário. Empresas de Trabalho Temporário.

**Abstract** Companies need to adjust to the demands that are imposed by the labour market. Most of the time these demands are directly related to the company's production levels, according to the law of supply and demand that regulates the labour market. These production peaks translate into increases and reductions in the number of workers. In this sense, the present study aims to understand the impact that temporary work has on companies, as well as to analyse the factors that lead them to use this service. An empirical study was elaborated using the quantitative method, through questionnaire surveys, focused on the central region of Portugal. It can be concluded that temporary work is present in the analyzed enterprises and the profiles most regularly recruited by temporary work agencies are for operational positions that do not require specific or specialized qualifications.

**Keywords** Temporary labour. Labour precariousness. Companies that use temporary labour. Temporary work companies.

# Introdução

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

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

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

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

A relação temporária que as empresas dispõem com os seus trabalhadores traduzem-se através de contratos de trabalho temporários que são celebrados pelas empresas de trabalho temporário. Estes contratos apresentam-se como sendo um risco de precariedade laboral, pois, maioritariamente, são utilizados como método facilitador de rescisão contratual. Apesar da rígida legislação laboral em Portugal, esta situação é apenas possível pois a empresa utilizadora de trabalho temporário (TT) é gerida, delicadamente, pela empresa de trabalho temporário (ETT) que define os contratos do trabalhador, tendo em vista o vínculo de carácter temporário para a admissão e cessação de trabalhadores (Gallie, 2013).

A importância deste tema está intrinsecamente relacionada com falta de investigação sobre o mesmo, particularmente quando aplicado nas empresas em Portugal. Neste sentido, considera-se um tema atual e pertinente de analisar, pois exhibe como finalidade a obtenção de conhecimento por parte da população, a evolução do mercado de trabalho e o motivo que leva as empresas a optarem pelo serviço de trabalho temporário em detrimento de outros métodos

tradicionais de recrutamento e seleção.

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

- verificar se os custos laborais são um fator importante para as EUTT recorrerem ao serviço de TT;
- apurar se as EUTT recorrem a este serviço para colmatar vagas em postos de trabalho que careçam de trabalhadores com menores qualificações ou se as estas não possuem qualquer relacionamento com o recrutamento temporário;
- analisar se a dimensão do departamento de recursos humanos das EUTT se apresenta como um fator importante para estas recorrerem ao serviço de TT;
- aferir se o TT é utilizado pelas EUTT como um método facilitador de rescisão contratual;
- verificar se os trabalhadores temporários estão incluídos nas práticas de recursos humanos das EUTT.

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

Além desta introdução, o presente trabalho encontra-se dividida nas seguintes seções: na primeira procede-se à elaboração da revisão da literatura; na seção seguinte apresenta-se a metodologia adotada para a obtenção de resultados; posteriormente será apresentada a discussão dos resultados obtidos; por fim, serão apresentadas as principais conclusões.

## Revisão da literatura

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

Nesse sentido, os mercados apresentam uma maior fle-

xibilidade na contratação de trabalhadores, em que a facilidade de rescisão contratual com os mesmos se começa a tornar-se evidente. Assim, surge o conceito de precariedade laboral que se encontra denominado por um conjunto de condições que demarcam uma incerteza com cariz permanente quanto ao acesso a recursos que permitem o desenvolvimento da vida de um indivíduo (Arnold & Bongiovi, 2013).

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

O trabalhador temporário e a ETT estão abrangidos por uma relação contratual que visa a assinatura de um contrato de trabalho temporário (CTT). A ETT e a EUTT dispõem de uma relação comercial e para cada trabalhador torna-se necessário a elaboração de um contrato de utilização temporário (CUTT). Por fim, entre o trabalhador temporário e a EUTT não dispõem de um documento formal, apenas fazem uso de uma relação laboral (Sousa, 2022).

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

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

Em termos de investigação, nos últimos anos tem-se vindo a verificar a existência de um crescente interesse no tema relativo ao TT e em que medida esta configuração de trabalho causa impacto nas empresas e nos trabalhadores. Neste sentido, procedeu-se à elaboração do quadro 1, que visa a sistematização da literatura que servirá de reflexão e suporte para o desenvolvimento do estudo empírico deste trabalho.

**Quadro 1:** Estudos Empíricos relativos ao impacto do trabalho temporário

Autor/ano	Amostra	Forma de pesquisa	Fatores investigados	Resultados
Rodrigues et al. (2021)	28 países da União Europeia	Base de dados secundária do EUROSTAT relativa a População e condições sociais.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O desemprego leva ao TT;</li> <li>- O emprego pode ser aumentado pelo TT;</li> <li>- O TT possui uma relação positiva com os custos laborais das empresas;</li> <li>- Espanha é o país europeu com maior número de trabalhadores temporários.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Não existe corroboração de o desemprego levar ao TT;</li> <li>- O TT só terá relação positiva com o desemprego se existir legislação e mercados de trabalho que apresentem menor rigidez.</li> <li>- Existe corroboração que o TT está relacionado com os custos laborais das empresas;</li> <li>- Não se verifica que Espanha seja o país europeu com maior número de trabalhadores temporários.</li> </ul>

Autor/ano	Amostra	Forma de pesquisa	Fatores investigados	Resultados
Cappelli & Keller (2013)	Empresas do setor privado que detenham no mínimo 20 trabalhadores. Obteve-se um total de 3 173 respostas.	Análise dos empregos alternativos no Inquérito Nacional ao Empregador 2000/2001.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salários e benefícios;</li> <li>- Redução de Custos;</li> <li>- Flexibilidade;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quanto maiores os benefícios os trabalhadores dispõem, menor é a precariedade da sua situação laboral;</li> <li>- Relação positiva entre emprego precário e as indústrias que apresentam picos de produção;</li> <li>- Custos de recrutamento estão relacionados com a procura de agências de TT.</li> </ul>
Eurofound (2013)	Inquérito Europeu às Condições de Trabalho de 2010. - Foram realizadas 43816 entrevistas em 34 países europeus	Avaliação empírica relativa à qualidade do emprego de uma forma que transcende as abordagens convencionais que distinguem apenas empregos padrão de contratos atípicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Construir indicadores para diferentes dimensões da qualidade do emprego;</li> <li>- Examinar indicadores da qualidade do emprego;</li> <li>- Investigar potenciais relações entre qualidade de emprego e as características intrínsecas dos empregos, indicadores que refletem a saúde e o bem-estar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os trabalhadores que disponham de formas de trabalho precárias estão indevidamente expostos a ambientes gerais de trabalho adversos. Apresentam menor satisfação, saúde e bem-estar e capacidade de permanecer no mesmo emprego;</li> <li>- Os empregos que se afastam dos empregos padrão mostram resultados menos favoráveis em termos de satisfação no trabalho;</li> </ul>
Zabelo & Saraiva (2010)	4 ETT's da região de Setúbal; 12 gestores das empresas;	Questionário	- Avaliar o aumento do TT entre 2000 e 2010 na península de Setúbal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Os gestores caracterizam os trabalhadores temporários como pouco qualificados;</li> <li>- Os inquiridos afirmam que a maioria dos trabalhadores temporários detêm as habilitações literárias ao nível do 12.º ano (ensino secundário).</li> <li>- As empresas utilizadoras recorrem ao uso do serviço de TT para fazerem face às exigências dos seus clientes externos;</li> <li>- Procuram trabalhadores flexíveis nos processos de recrutamento e seleção;</li> </ul>
Burgess & Connell (2006)	Análise de perspetivas de vários estudos realizados até à data do artigo.	Estudos realizados na área em estudo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relação entre agência de TT e empresas utilizadoras;</li> <li>- Relação do trabalhador temporário com o interno;</li> <li>- Fatores que influenciam o recurso a TT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- As ETT apresentam serviços que a longo prazo diminuem os riscos associados à incerteza do mercado dos produtos;</li> <li>- Os trabalhadores temporários não são tão valorizados quanto os trabalhadores internos;</li> <li>- O TT é importante para as empresas utilizadoras pelos seguintes motivos: recrutamento de mão de obra qualificada com maior rapidez, legislação laboral, reestruturação de empresas.</li> </ul>

**Fonte:** Elaboração Própria

Atualmente, perante uma economia globalizada que valoriza a rentabilidade a curto prazo, as empresas vêm-se confrontadas com a flexibilidade e a redução de custos fixos. Esta situação, traduz-se na valorização dos investimentos

que permitem um retorno rápido, aumentando assim a competitividade de uma determinada empresa no mercado de trabalho. Assim, os trabalhadores internos apresentam para a empresa um custo fixo, enquanto os trabalhadores temporários, dada a sua situação precária, apresentam

custos variáveis. Posto isto, torna-se fulcral analisar este fator como sendo um motivo relevante para a empresa recorrer ao serviço de TT (Rodrigues et al., 2021).

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

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

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

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

rotatividade, pois anseiam alcançar um trabalho que lhes traga estabilidade e melhores condições laborais (Cappelli & Keller, 2013; Eurofound, 2013).

Após a análise do quadro 1, pode-se concluir que os trabalhadores temporários estão maioritariamente afetos a locais de trabalho que podem condicionar a sua saúde e bem-estar tanto físico como mental. A sociedade ao longo do tempo recorre cada vez com maior frequência a este tipo de vínculo contratual, no entanto, este apresenta para o trabalhador alguns pontos negativos. O presente estudo empírico, apresentado no capítulo seguinte, tem como objetivo analisar qual o impacto do TT nas EUTT de modo a complementar os estudos existentes sobre o tema

## Metodologia

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

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

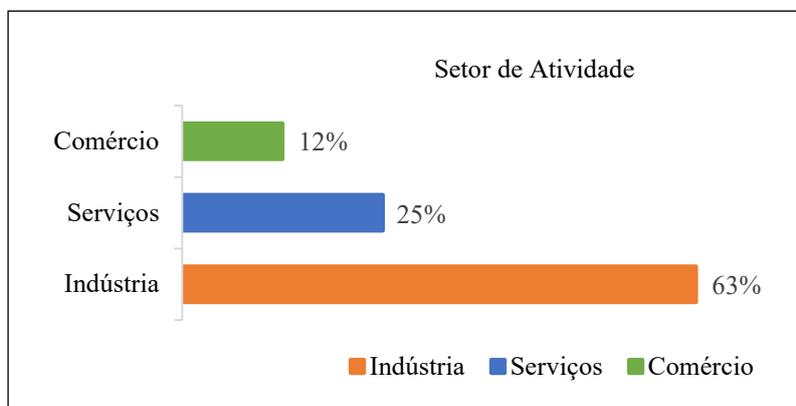
Tendo em vista a elaboração do presente estudo considerou-se como população para análise, empresas do setor privado que se situam na região Centro de Portugal. Segundo a Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTS), a região Centro de Portugal é constituída pelos distritos – Aveiro,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

A amostra foi alcançada através da consulta do ranking de empresas por resultados e vendas de cada distrito, através do site Empresite Portugal, cujos dados são fornecidos pela eInforma. Tendo em vista o maior número de respostas das EUTT, foi analisada uma base de dados de uma ETT

anónima, obtendo o conhecimento de algumas empresas que detêm este serviço. Adicionalmente, para se obter um número mais avultado de respostas, os questionários foram enviados, de forma aleatória, para as empresas dos vários distritos da região Centro de Portugal.

A amostra recolhida encontra-se composta por 57 empresas previamente validadas, verificando-se que o setor de atividade que atingiu uma maior expressão foi o setor da indústria, apresentando cerca de 63% da amostra, o que totaliza 36 empresas.

**Gráfico 1.** Setor de Atividade da Empresa

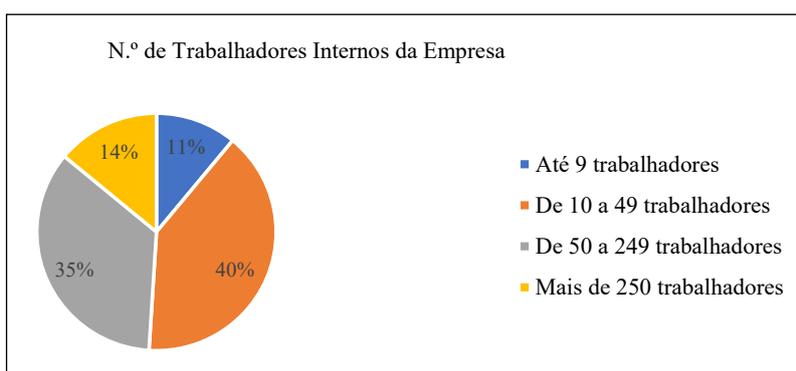


Fonte: Elaboração Própria

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

Gráfico 2, que a maioria da amostra dispõe entre 10 e 49 trabalhadores, o que corresponde a 40% (23 empresas). De seguida, apresentam-se as empresas que detêm entre 50 e 249 trabalhadores, representando cerca de 35% (20 empresas) da amostra. Por último, e com uma discrepância mínima, observa-se as empresas que dispõem de mais de 250 trabalhadores, com cerca de 14% (8 empresas) e, por outro lado, as empresas que dispõem de até 9 trabalhadores, que representam 11% (6 empresas).

**Gráfico 2.** Número de Trabalhadores Internos da Empresa



Fonte: Elaboração Própria

## Resultados

A apresentação e análise dos resultados obtidos será realizada para cada objetivo secundário definido para esta investigação.

*Primeiro objetivo: verificar se os custos laborais são um fator*

*importante para as EUTT recorrerem ao serviço de TT.*

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

As EUTT quando recorrem ao serviço de TT, maioritariamente, apresentam diversos motivos associados, como

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

Este objetivo em particular, apresenta como finalidade aferir se os custos laborais são um motivo importante para as EUTT recorrerem ao serviço ou se comparativamente com outros fatores, este não apresenta um grau elevado de importância. Apurou-se que 58% da amostra considera que este fator, avaliado de forma independente, se apresenta como sendo um motivo importante para as EUTT recorrerem ao serviço de TT.

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

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

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

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

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

Tendo em linha de conta a análise do grau de importância

que existe entre a utilização do serviço de TT e a contratação de mão de obra pouco qualificada, verifica-se que a totalidade da amostra revela que no recrutamento deste tipo de perfil, as ETT apresentam maior rapidez no decorrer do processo de recrutamento e seleção e, dispõem também de bases de dados abrangentes para este tipo de perfil.

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

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

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

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

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

Tendo em consideração o terceiro objetivo, procedeu-se à elaboração de algumas questões tendo em vista aferir se a dimensão do departamento de recursos humanos influencia a EUTT a recorrer ao serviço, uma vez que podem não possuir um número suficiente de profissionais para a execução de todas as tarefas que a contratação de trabalhadores assim o exige.

Ao analisar os resultados obtidos, aferiu-se que na opinião dos inquiridos, a dimensão do departamento de recursos humanos revela-se um motivo relevante para a empresa recorrer ao serviço de TT. As empresas que utilizam o serviço referem que o facto de não deterem profissionais suficientes no departamento influencia a utilização do

serviço para as auxiliarem nos processos de recrutamento e seleção com maior brevidade. Por outro lado, as empresas que não contemplam o serviço referem que na sua estrutura interna o departamento de recursos humanos dispõe de profissionais suficientes para assegurar todos os processos, não havendo necessidade de recorrer a um serviço externo.

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

Neste sentido, Kramar (2013) refere que as políticas e práticas da gestão de recursos humanos na empresa impactam positivamente a perceção dos trabalhadores, pois estes sentem que as suas necessidades são tidas em consideração e sentem-se valorizados. No entanto, o desafio permanece em conseguir compreender a perceção dos trabalhadores face ao trabalho, tornando-se necessário a adoção de medidas, como por exemplo inquéritos sobre clima organizacional, bem-estar e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Conclui-se que os gestores de recursos humanos nas EUTT detêm uma área estratégica vincada e que necessita de estar em constante desenvolvimento, fazendo com que a empresa entregue à ETT as funções administrativas.

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

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

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

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

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

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

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

Tendo em linha de conta aferir se as EUTT incluem os trabalhadores temporários nas suas práticas de recursos humanos internas, questionou-se se as mesmas dispõem de um sistema de avaliação de desempenho e se incluem todos os trabalhadores nas formações internas. Analisando os dados obtidos, aferiu-se que mais de metade da amostra inclui todos os seus trabalhadores nas formações internas, independentemente do tipo de vínculo a que estão associados.

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

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

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

trabalhadores internos, não corroborando com o estudo dos autores.

## Conclusão

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

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

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

Relativamente às práticas de recursos humanos aferiu-se que este tema requer algum desenvolvimento, pois as empresas utilizadoras do serviço apesar de fornecerem formação aos seus trabalhadores internos e temporários, ainda não incluem nas outras práticas que a empresa desenvolve, como o caso da avaliação de desempenho. Geralmente, as avaliações de desempenho são realizadas anualmente e são compostas por objetivos que o colaborador e/ou a equipa necessitam de alcançar. Os trabalhadores temporários na sua maioria não estão contemplados nesta avaliação o que pode trazer alguma desmotivação no local de trabalho.

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

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

## Referências Bibliográficas

- Araújo, M., & Morais, K. (2017). Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 20(1), pp. 1-13. doi:10.11606/issn.1981-0490.v20i1p1-13
- Arnold, D., & Bongiovi, J. (2013). Precarious, informalizing, and flexible work: transforming concepts and understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 289-308. doi:10.1177/0002764212466239
- Bação, P., Carreira, C., Cerejeira, J., Loureiro, G., Martins, A., & Portela, M. (2017). *Investimento Empresarial e o Crescimento da Economia Portuguesa*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Burgess, J., & Connell, J. (2006). Temporary work and human resources management: Issues, challenges and responses. *Personnel Review*, 129-140 35(2). doi:10.1108/00483480610645786
- Cappelli, P., & Keller, J. (2013). Classifying Work in the New Economy. *Academy of Management Review*, 575-596. doi:doi.org/10.5465/amr.2011.0302
- Chambel, M. J. (2015). Gestão de Recursos Humanos nos Trabalhadores Temporários de Agência. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 31(2), 269-278. doi:10.1590/0102-37722015020919269278
- Connell, J., & Burgess, J. (2002). In search of flexibility: Implications for temporary. *Australian Bulletin of Labour*, 28(4), 272-283.
- Ebbers, S. (2020). Manufacturing recruitment: challenges and opportunities. Obtido em 7 de maio de 2023, de Randstad: <https://www.randstad.com/workforce-in->

- sights/talent-management/manufacturing-recruitment-challenges-opportunities/
- Eurofound. (2013). Quality of life in Europe: Subjective well being. Publications Office of the European Union. doi:10.2806/37878
- Ferreira, I., & Santos, M. (2013). Análise da utilização de trabalho temporário em empresas portuguesas: riscos e alternativas. Exportar publicação no formato APA. *International Journal on Working Conditions*(5), 18-38. Obtido de <https://hdl.handle.net/10216/67070>
- Gallie, D. (2013). Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration. *European Social Survey*. Retrieved January 23, 2023, from [https://www.europeansocialsurvey.org/docs/findings/ESS2-ESS5\\_toplines\\_issue-3\\_economic\\_crisis.pdf](https://www.europeansocialsurvey.org/docs/findings/ESS2-ESS5_toplines_issue-3_economic_crisis.pdf)
- Gallie, D. (2017). The Quality of Work in a Changing Labour Market. *Social Policy & Administration*, 51 (2), 226-243. doi:doi.org/10.1111/spol.12285
- Giunchi, M., Chambel, M. J., & Ghislieri, C. (2015). Contract moderation effects on temporary agency workers' affective organizational commitment and perceptions of support. *Personnel Review*, 44(1), pp. 22-38. doi:10.1108/PR-03-2014-0061
- Grilo, Í. (2015). O perfil profissional do trabalhador. [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Ciências Empresariais]. Repositório Comum do Instituto Politécnico de Setúbal. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.26/10692>
- Kramar, R. (2013). Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069-1089. doi:10.1080/09585192.2013.816863
- Oliveira, E. (2009). Empenhamento organizacional nos trabalhadores temporários. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. Repositório da Universidade do Minho. Obtido de <https://hdl.handle.net/1822/9862>
- Rego, A., Marques, C. A., Cabral-Cardoso, C., Gomes, J. F., Cunha, M. P., & Cunha, R. C. (2015). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (3ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Rodrigues, M., Oliveira, C., & Silva, R. (2021). The Flexibility of Temporary Employment in Europe. *Journal of Information and Organizational Sciences*, 45(1), 309-327. doi:10.31341/jios.45.1.14
- Silva, P. A., Carmo, R. M., Cantante, F., Cruz, C., Estevão, P., & Manso, L. &. (2020). Trabalho e Desigualdades no Grande Confinamento. *Colabor - Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social*(2). Obtido de [https://www.ces.uc.pt/ficheiros2/files/1587201391664\\_Estudos\\_CoLABOR\\_2.pdf](https://www.ces.uc.pt/ficheiros2/files/1587201391664_Estudos_CoLABOR_2.pdf)
- Sobral, F., Ng, E. S., Castanheira, F., Chambel, M. J., & Koene, B. (2020). Dealing with temporariness: Generational effects on temporary agency workers' employment relationships. *Personnel Review*, 49(2), 406-424. doi:doi.org/10.1108/PR-02-2018-0071
- Sousa, J. (2022). Trabalho temporário e o desempenho profissional: Um estudo de caso no setor de fabricação de produtos de borracha. [Dissertação de Mestrado, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do ISCTE. Obtido de <http://hdl.handle.net/10071/27109>
- Vithana, K., Jayasekera, R., Choudhry, T., & Baruch, Y. (2021). Human Capital resource as cost or investment: A. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(6), 1213-1245. doi:10.1080/09585192.2021.1986106
- Zabelo, A., & Saraiva, M. (2010). Qualidade Total e Trabalho Temporário: Reflexão Sobre a Região de Setúbal. *TMQ - Qualidade: Gestão da Qualidade numa perspectiva multi e interdisciplinar*(1), pp. 69-97. Obtido de <http://hdl.handle.net/10174/5729>