

Alexandra Raquel Mendes Cunha

Trabalhadores Temporários: Motivação e Satisfação no Trabalho



Universidade Fernando Pessoa

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações

Porto, 2014

Alexandra Raquel Mendes Cunha

Trabalhadores Temporários: Motivação e Satisfação no Trabalho

(Alexandra Raquel Mendes Cunha)

Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade Fernando Pessoa, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Mestre em Psicologia do Trabalho e das Organizações, sob Orientação da Prof.^a Doutora Cristina Pimentão.

Porto, 2014

“Nota Prévia”

O presente trabalho está redigido conforme o novo Acordo Ortográfico.

Resumo

A presente investigação teve como objetivo geral avaliar de que forma é percebida a motivação e a satisfação no trabalho temporário e como estas estão relacionadas com as características sociodemográficas dos trabalhadores temporários, como, por exemplo o género, a idade, o estado civil, ter ou não ter filhos. Assim, o trabalho temporário foi enquadrado na conjuntura socioeconómica atual e foi analisada a sua evolução em Portugal e no resto da Europa, sendo discutidas as vantagens e os inconvenientes desta modalidade de trabalho, não só para as empresas, mas também para os trabalhadores, bem como os motivos e as razões que levaram os trabalhadores a optar pelo trabalho temporário.

Neste quadro, desenvolveu-se um estudo empírico utilizando o método do inquérito por questionário para avaliar as perceções sobre a motivação e a satisfação com o trabalho temporário, que foi administrado a 103 participantes (69 mulheres e 34 homens), com vínculo numa empresa de trabalho temporário sediada na cidade do Porto. Os resultados, quanto aos motivos e razões para ter um trabalho temporário, demonstraram a existência de diferenças significativas entre os grupos estudados, havendo uma grande maioria de inquiridos que optaram por esta modalidade de trabalho uma vez que não conseguiram chegar a um contrato permanente, enquanto outros inquiridos revelaram preferir o trabalho temporário pois este permitia a conciliação com a vida familiar e social. Já quanto à satisfação com esta modalidade de trabalho e com as empresas de trabalho temporário, os resultados revelaram satisfação com o desafio da função, o modo como é tratado na empresa e como o trabalho é reconhecido pelos superiores hierárquicos. Em suma, os resultados desta investigação podem constituir-se como um desafio para refletir sobre o trabalho temporário enquanto fator de precariedade mas também de oportunidade.

Palavras-chave: Trabalho temporário, motivação, satisfação.

Abstract

The present investigation had as main objective the assessment of how motivation and satisfaction are perceived in temporary work and how they are related to the sociodemographic characteristics of temporary workers, such as, gender, age, marital status and whether or not they have children. Thus, the temporary employment was framed in the context of the present socioeconomic situation, and the evolution of agency work in Portugal and elsewhere in Europe was analyzed, as well as the advantages and disadvantages of this type of work, not only for companies but also for workers, together with the motives and reasons that led workers to opt for temporary work.

In this context, we developed an empirical study using the method of questionnaire survey to assess the perceptions on motivation and satisfaction with temporary work, which was administered near 103 participants (69 women and 34 men) with a working bond to a temporary company in the city of Porto. The results concerning the motives and reasons for having a temporary job, evidenced the existence of significant differences between the groups, where a large majority of participants opted this type of job since they failed to reach a permanent contract, while other participants revealed prefer temporary work because this allowed the reconciliation of family and social life. As for satisfaction with this way of working with temporary agencies, the results revealed satisfaction with the challenge inherent to their role, how they are treated in the company and how their work is recognized by the superiors. In summary, the results of this research can be constituted as a challenge to reflect on the precariousness of temporary work but also of opportunity factor.

Keywords: Temporary work, motivation, satisfaction.

Agradecimentos

À Prof.^ª Doutora Cristina Pimentão, pela orientação prestada e pelas críticas construtivas que tornaram o meu trabalho possível, mas acima de tudo por me tornar mais forte e mais exigente comigo mesma.

À todos os professores e colegas de curso com quem me cruzei, pelas experiências e ensinamentos partilhados.

À Professor Nelson Lima Santos e à Prof.^ª Doutora Luísa Faria, pelo apoio incondicional nos momentos mais críticos da minha vida, por todas as palavras de motivação e ânimo.

À toda a equipa da Adecco Matosinhos e Randstad por tornarem este trabalho um desafio gratificante: sem o seu apoio, formação e observações, nada disto teria sido possível!

Àos participantes, pela disponibilidade para aceitarem participar neste estudo – e “perder” um pouco do seu precioso tempo –, pois sem eles esta investigação não teria sido possível.

Às companheiras de todas as horas, que mais do que me ajudaram a levantar, nunca me deixaram cair ao longo destes anos:

À Manuela, que tem sido o meu amparo, o meu conforto em todos os momentos, não só pela partilha dos momentos difíceis mas também pelos momentos fantásticos que partilhou e que partilha comigo!

À Paula pelo companheirismo, apoio, palavras de motivação e por toda a amizade e carinho ao longo destes anos!

À Marisa por ser a amiga incondicional e o apoio constante e por estar sempre aqui!

À Célia pelo companheirismo e pela amizade que tornam os meus dias cinzentos em dias de sol!

Aos meus Tios, à minha Avó, à Rita, Cristina e Alcácio, por estarem sempre lá!

À Fabiana e ao Diogo, que mesmo sem dar conta, na sua pura inocência, conseguem apaziguar as minhas angústias!

Ào Hugo, pelo carinho, compreensão, motivação, por escutar as minhas preocupações e os meus desânimos, por tolerar com paciência o meu feitiço e, acima de tudo, porque mesmo à distância contribuiu sempre para a minha estabilidade emocional!

E por último, e não menos importante, um agradecimento especial aos meus pais e à minha irmã Bárbara, por serem o meu porto seguro, por estarem comigo em todas as horas, pelo apoio e amor incondicional ao longo da minha vida e pelo seu espírito de sacrifício, que fez com que eu nunca desistisse de nada: foi pela educação que me deram que me tornaram na pessoa que sou hoje! À elas devo, não só a concretização deste trabalho, mas também a concretização de todos os momentos da minha vida!

Muito Obrigada a todos!

Índice Geral

Introdução	1
I. Trabalho Temporário.....	5
1.1. Conjuntura socioeconómica e emergência do Trabalho Temporário.....	5
1.2. Definição e enquadramento jurídico do Trabalho Temporário.....	7
1.3. Trabalho Temporário e <i>Outsourcing</i>	10
1.4. Vantagens e inconvenientes do Trabalho Temporário	11
1.4.1. Para as organizações	11
1.4.2. Para os trabalhadores.....	13
1.5. Evolução do Trabalho Temporário na Europa.....	15
1.6. Evolução do Trabalho Temporário em Portugal.....	16
1.7. Caraterísticas sociodemográficas dos trabalhadores temporários.....	17
1.8. Motivações dos trabalhadores para o Trabalho Temporário	19
1.9. Satisfação no trabalho de trabalhadores temporários	22
1.10. Papel da formação de trabalhadores temporários	24
II. Estudo Empírico	27
2.1. Objetivo geral da investigação	27
2.1.1. Objetivos específicos.....	27
2.1.2. Variáveis do estudo	27
2.2. Amostra.....	28
2.3. Instrumento	29
2.4. Procedimento	30

2.5. Apresentação e discussão dos resultados.....	32
Conclusão.....	42
Referências Bibliográficas.....	45

Anexos

Anexo I. Questionário sobre Motivação e Satisfação com o Trabalho Temporário

Anexo II. Pedidos de autorização aos autores de questionários adaptados para o instrumento desta investigação

Anexo III. Pedido de autorização para a recolha de dados na Randstad

Índice de Figuras

<i>Figura 1 – Relação triádica do trabalho temporário</i>	9
---	---

Índice de Tabelas

<i>Tabela 1 – Caraterísticas sociodemográficas da amostra</i>	29
<i>Tabela 2 – Apreciação da importância das razões para aceitar um trabalho temporário</i>	33
<i>Tabela 3 – Apreciação da satisfação com a situação de trabalho atual.</i>	34
<i>Tabela 4 – Apreciação da satisfação com a situação de trabalho global</i>	34
<i>Tabela 5 – Apreciação da satisfação com a(s) empresa(s) de Trabalho Temporário</i>	35
<i>Tabela 6 – Diferenças nas razões para aceitar um contrato de trabalho temporário em função do género</i>	37
<i>Tabela 7 – Diferenças no modo como se sente em relação à(s) empresa(s) de trabalho temporário com a(s) qual/quais tem colaborado em função do género</i>	37
<i>Tabela 8 – Diferenças na satisfação com a função atual segundo o tempo como trabalhador temporário</i>	39
<i>Tabela 9 – Diferenças na satisfação em relação à(s) empresa(s) de trabalho temporário com a(s) qual/quais tem colaborado em função do tempo como trabalhador temporário</i>	40
<i>Tabela 10 – Estatísticas descritivas da satisfação em relação à(s) empresa(s) de trabalho temporário com a(s) qual/quais tem colaborado em função do tempo exercido como trabalhador temporário</i>	41

Introdução

As organizações, na sociedade atual, deparam-se com mudanças a nível económico, cultural e social que afetam o desenvolvimento do seu negócio e exigem uma adaptação mais rápida e eficaz das mesmas e, portanto, uma capacidade de flexibilidade cada vez maior (Cascio, 1995, citado em Lima-Santos, 2004). De facto vivemos numa era marcada pela tecnologia, pela procura incessante de altos índices de produtividade e pela rápida rentabilidade de produtos e serviços, na qual os “cortes” nas pessoas são encarados como essenciais para garantir a competitividade e, sobretudo, a sobrevivência da empresa. Esta situação é facilitada pela elevada oferta de pessoas, que permite às empresas dispensar os seus colaboradores e admitir outros sempre que acharem oportuno (Gil, 2001; Sousa, 1999).

Por sua vez, os trabalhadores ainda se deparam com alterações no mundo do trabalho e no mundo profissional: paralelamente à elevada oferta de pessoas, existe uma reduzida oferta de emprego, pelo que a competição por lugares de emprego exige dos candidatos uma melhor preparação, competências diferenciadoras e capacidade de resistência à mudança, pois as condições laborais deixaram de ser permanentes e passaram a alterar-se conforme os acontecimentos económicos e sociais: Na verdade, a segurança no emprego deu lugar à instabilidade, o que, por sua vez, acarretou sentimentos de insegurança, uma das principais causas de stresse e um dos fatores mais comprometedores do desempenho (Caetano & Vala, 2002; Gil, 2001; Ribeiro, 2002).

Efetivamente, a garantia de estabilidade no emprego é um dos aspetos que ajuda a aumentar e a manter a produtividade e a qualidade do trabalho por parte dos colaboradores, no entanto, a estabilidade no emprego é, hoje em dia, cada vez menor, pois as constantes mudanças económicas, culturais e sociais exigem que as organizações lhe respondam de forma eficiente e eficaz, o que pode levar a que existam mais despedimentos ou redução de

horas de trabalho (Caetano & Vala, 2002), nomeadamente se “esquecerem” outras medidas nos domínios da organização do trabalho e formação profissional: de facto, as necessidades de adaptação das organizações fazem com que estas tenham que intervir no desenvolvimento de processos de produção e sistemas de trabalho mais flexíveis, que possibilitem uma mais rápida e eficaz adaptação ao meio (Kalleberg, 2003).

Neste contexto, as organizações têm vindo a procurar uma melhor adaptação às variáveis de procura dos seus produtos ou serviços, combinando uma força de trabalho permanente com uma força de trabalho flexível (Tavares & Caetano, 2002). Este tipo de flexibilidade é definida como numérica, uma vez que permite à organização ajustar o seu número de trabalhadores às necessidades presentes. Para além da flexibilidade numérica, as empresas recorrem também à flexibilidade temporal, nomeadamente através da variação dos horários de trabalho, horas extras e trabalho a tempo parcial. Existe ainda a possibilidade de recorrerem à flexibilidade funcional, através do alargamento do posto de trabalho, ou seja, o colaborador exerce tarefas que, apesar de não estarem relacionadas com a sua função, é capaz de executar devido às suas qualificações (Tavares & Caetano, 2002).

Podemos, assim, referir que a flexibilidade na gestão de pessoas emerge para a organização como a capacidade de adaptação às exigências do meio, através de um conjunto de práticas específicas de gestão de recursos humanos. Desta forma, as organizações são capazes de responder a ameaças ou ataques competitivos, corrigir erros passados ou mesmo preparar-se para oportunidades futuras, contribuindo, deste modo, para um desenvolvimento construtivo da organização.

Neste sentido, os psicólogos organizacionais devem estar preparados para responderem aos desafios tecnológicos, políticos e económicos, uma vez que existem maiores níveis de incerteza e ambiguidade relativamente ao investimento em ativos estratégicos (Caetano & Vala, 2002).

É neste quadro que surge o tema desta investigação, que teve como objetivo geral avaliar de que forma é percebida a motivação e a satisfação no trabalho temporário e como estas estão relacionadas com as características sociodemográficas dos trabalhadores temporários, já que face à precariedade no mundo laboral, à insegurança e à incerteza que afetam todas as formas de trabalho, típicas ou atípicas, permanentes ou transitórias (Redinha, 1995), uma das soluções de flexibilidade que as organizações utilizam, para continuarem a rentabilizar a sua atividade de negócio, é o trabalho temporário, tornando a sua investigação pertinente e urgente.

Apesar do país enfrentar um período de recessão, o trabalho temporário continua a assumir um papel decisivo na nossa economia e a sua imagem junto da maioria dos agentes económicos retrata a sociedade em que vivemos, bem como o nível de desenvolvimento que temos atualmente (Barbosa, 2011): mais concretamente, ainda que esta forma de trabalho esteja associada à instabilidade laboral e socioeconómica do país, a verdade é que, em média, 2% da população ativa portuguesa encontra novas oportunidades de emprego com o trabalho temporário, surgindo o trabalho temporário como uma ferramenta de apoio à gestão de pessoas, pois permite a rotatividade de trabalhadores sem contrato duradouro na empresa, ao invés da sua vinculação permanente (Sousa, 1999).

Ora, alguns trabalhadores consideram o trabalho temporário vantajoso, uma vez que podem adquirir experiências e conhecimentos de modo mais flexível, enquanto, talvez a maioria, considere, que o trabalho temporário é a perpetuação da falta de estabilidade na sua forma de vida (Peretti, 2004): segundo Kovács (2004), grande parte dos trabalhadores com emprego flexível encontra-se nesta situação, não por opção, mas porque não conseguiram encontrar emprego estável.

Assim, o presente trabalho é constituído por duas partes principais: na primeira parte, o enquadramento teórico, são definidos conceitos como trabalho temporário e caracterizados os

motivos, as razões e a satisfação dos trabalhadores no trabalho temporário, enquadrando-o na atual conjuntura socioeconómica, pautada pela crise e pela precariedade, refletindo sobre a evolução do trabalho temporário na Europa e em Portugal, a par da análise das vantagens e dos inconvenientes desta modalidade de trabalho, não só para as empresas, mas também para os trabalhadores; na segunda parte, apresenta-se o estudo empírico sobre a motivação e satisfação no trabalho de 103 trabalhadores temporários, através da utilização do inquérito por questionário, desenvolvendo o método, com a caracterização da amostra, instrumento e procedimento, apresentação dos resultados e sua discussão, a par da conclusão.

I. Trabalho Temporário

1.1. Conjuntura socioeconómica e emergência do Trabalho Temporário

O trabalho representa um valor fundamental no quotidiano dos indivíduos e assume significados distintos, de acordo com diferentes objetivos pessoais e profissionais, como, por exemplo, a realização pessoal e profissional, o desenvolvimento de competências e a obtenção de um salário mensal (Lima-Santos, 2004). Assim, o trabalho é uma ferramenta que, devidamente enquadrada nos objetivos pessoais e profissionais dos indivíduos, contribui para criar independência financeira, estatuto, formação, saúde e qualidade de vida (Marques, 2011).

Para além da perceção sobre o trabalho divergir de pessoa para pessoa e ser encarado de forma particular e única, o seu valor social e o seu papel psicológico mudam significativamente em função do meio ambiente, da cultura, do tipo de tecnologia usada e, até mesmo, durante o ciclo de vida (Lima-Santos, 2004). Assim sendo, a capacidade de adaptação à mudança tem de ser cada vez mais trabalhada por cada um de nós (Lévy-Leboyer, 1987; Lima-Santos & Pina Neves, 2001; Pina Neves & Lima-Santos, 2002, citados em Lima-Santos, 2004).

Para muitos de nós a denominação de vida ativa ainda representa uma vida produtiva, uma vida de trabalho, uma vez que o trabalho é um dos modos essenciais do agir humano (Lima-Santos, 1995, citado em Lima-Santos, 2004). Contudo, as mudanças e os desenvolvimentos técnicos e económicos, nas últimas décadas, abalaram o trabalho em três aspetos fundamentais: no número e localização dos postos de trabalho, nas exigências tecnológicas e de qualificação e, ainda, nos riscos e condições de trabalho (Lima-Santos, 2004). Em resposta a esta realidade começaram a surgir outras formas de trabalho, como é o caso do *trabalho temporário*.

Assim, para sobreviver à intensificação da concorrência na economia global urge proceder a uma renovação organizacional, para que deste modo exista uma melhor competitividade e uma maior capacidade de adaptação à mudança nas empresas (Kovács, 2006). Ora, estes aspetos podem ser conseguidos através do *trabalho temporário*, pois este resulta de uma nova atitude da sociedade face ao contexto socioeconómico em que vivemos, pautado pelo desemprego, pela precariedade e pela crise, exigindo a reorganização do mercado de trabalho. Se há anos atrás as organizações recorriam a trabalhadores temporários para colmatar falhas em áreas de pouca responsabilidade, hoje em dia, este tipo de trabalho surge em posições de maior responsabilidade, pelo que as organizações recorrem a trabalhadores temporários como parte integrante da sua estratégia competitiva (Burgess & Connell, 2006).

De facto, o processo de construção e reconstrução da estratégia das empresas pode ser integrado nesta forma de trabalho, através do qual as empresas conseguem recompensar a falta de flexibilidade funcional. Para isso, as empresas de cedência de mão-de-obra têm a responsabilidade de informar, formar e qualificar os trabalhadores (Delta Consultores, Tecnologia e Recursos Integrados, 2006).

No quadro de uma conjuntura socioeconómica de crise, precariedade e desemprego, as empresas têm cada vez maior dificuldade em oferecer aos seus colaboradores a segurança laboral que ofereciam no passado, substituindo a certeza laboral de um emprego “para toda a vida” pela insegurança laboral, que poderá, contudo, ser atenuada por ações de empregabilidade, desde que as empresas aceitem o seu papel ativo na gestão das competências dos seus colaboradores. Ora, tal aposta nas competências dos colaboradores fará com que se mantenham valorizados e competitivos perante as múltiplas imposições dos mercados, conferindo-lhes maior segurança perante situações em que tenham de procurar outro trabalho (Benson, 2006; Bloch & Bates, 1995; Forrier & Sels, 2003; Fugate et al., 2004, citados em Sobral & Chambel, 2011).

Segundo vários autores, a empregabilidade não funciona como um fim em si mesmo e, mais do que substituir a segurança laboral, constituirá um meio para atenuar as consequências negativas da insegurança laboral, inevitáveis no atual contexto socioeconómico (Silla, De Cuyper, Garcia, Peiró, & De Witte, 2009; Sverke & Hellgren, 2002, citados em Sobral & Chambel, 2011).

As formas flexíveis de trabalho são ambíguas e, por conseguinte, podem ter implicações diferenciadas segundo o tipo de trajetórias profissionais dos trabalhadores. Na verdade, existem diversas formas flexíveis de trabalho, como, por exemplo, o trabalho por conta própria, o trabalho no domicílio, o trabalho a tempo parcial, o trabalho a dias, o teletrabalho e o trabalho temporário.

De facto, alguns estudos concluem que as formas flexíveis de trabalho serão uma opção para alguns trabalhadores, embora para outros sejam uma obrigação. Por outras palavras, para alguns indivíduos trata-se de uma situação temporária, com o objetivo de passar para uma situação de maior segurança e permanente, enquanto para outros assumirá uma situação de precariedade e de falta de perspetivas profissionais (Kovács, 2004).

Neste sentido, a empregabilidade será um meio que confere aos indivíduos uma maior esperança no futuro e nas suas hipóteses de conseguir novas oportunidades de emprego, e não apenas uma solução direta que garanta estabilidade e segurança, pelo que, assim, poderá ser representada pelo trabalho temporário (Sobral & Chambel, 2011).

1.2. Definição e enquadramento jurídico do Trabalho Temporário

O trabalho temporário representa atualmente uma forma de trabalho em forte crescimento, devido ao aumento exponencial do número de trabalhadores temporários, considerados fundamentais na estratégia das empresas (Feldman, Doerpinghaus, & Turnley, 1995, citados em Boyce, Ryan, & Imus, 2007).

Ora, apesar do seu crescimento exponencial não existe uma definição precisa e coesa relativamente a esta modalidade de trabalho. Autores como De Cuyper, De Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti e Schallk (2007) consideram que o trabalho temporário se baseia em três pressupostos:

(i) um contrato de trabalho temporário com uma duração reduzida e data de término previamente definida;

(ii) os trabalhadores não exercem a sua atividade diretamente no seu empregador – trabalham numa empresa cliente;

(iii) os vínculos temporários não estão associados a benefícios sociais, tais como ordenado mínimo, subsídio de desemprego e subsídio de férias.

Assim sendo, os trabalhadores temporários de agência inserem-se no grupo dos trabalhadores temporários e são contratados por agências que trabalham numa outra empresa, com o objetivo de cumprir uma missão específica (Amuedo-Dorantes, Malo, & Muñoz-Bullón, 2008).

Porém, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), o trabalho temporário resume-se a uma relação contratual triangular com três sujeitos jurídicos (Figura 1): o trabalhador temporário, a empresa de cedência de mão-de-obra e a empresa utilizadora de trabalhadores temporários, pelo que existe a cedência de um certo número de trabalhadores de uma empresa para a outra, a título oneroso e por tempo limite, de modo a que os trabalhadores fiquem funcionalmente integrados na empresa utilizadora (Delta Consultores, Tecnologia e Recursos Integrados, 2006).

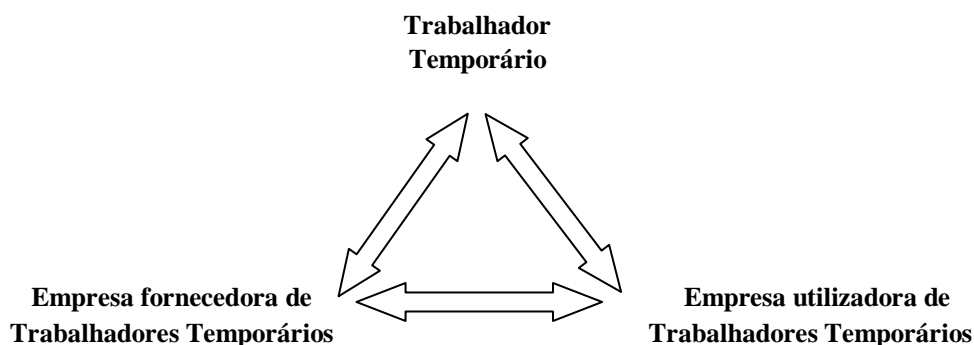


Figura 1 – Relação triádica do trabalho temporário
(Adaptado de Delta Consultores, Tecnologia e Recursos Integrados, 2006).

Deste modo, a empresa de cedência de mão-de-obra (fornecedora) tem à sua responsabilidade o recrutamento e a seleção de trabalhadores para a empresa utilizadora e, neste sentido, tem de ter a capacidade para perceber as necessidades específicas da empresa utilizadora, trabalhando em conjunto com a mesma para atingir resultados (Marques, 2011). Neste tipo de relação, a posição contratual da entidade patronal é partilhada entre a empresa de cedência de mão-de-obra, que para além de contratar e remunerar o trabalhador que não pertence aos seus quadros, também exerce poderes de direção e fiscalização sobre este (Delta Consultores, Tecnologia e Recursos Integrados, 2006).

Esta situação tem enquadramento jurídico no artigo 172º do código de trabalho 7/2009, de 12 de fevereiro, o qual refere que o contrato de trabalho temporário é o contrato de trabalho a termo, celebrado entre uma empresa de cedência de mão-de-obra e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário (Gonçalves & Alves, 2010). Então, o trabalhador cedido é normalmente remunerado pela empresa cedente, embora dirigido, organizado e orientado pela empresa cessionária ou utilizadora (Maia da Silva, 2000).

Atualmente, a admissão de trabalhadores por um período de tempo temporário é mais frequente, pois as oscilações de produção obrigam as empresas a admitir e a dispensar

trabalhadores de acordo com as exigências do mercado naquele momento, pelo que o trabalho temporário é uma forma de gerir melhor este aspeto socioeconómico (Martinez, De Cuyper, & De Witte, 2010). Deste modo, situações excecionais e provisórias de falta de colaboradores poderão ser resolvidas, de forma mais eficaz, sem a necessidade de aumentar o número de colaboradores permanentes na organização (Maia da Silva, 2000).

A duração do contrato de trabalho temporário pode ser a termo certo, de 3, 6 ou 12 meses, renovável até ao máximo de 12 meses, e a termo incerto, renovável semanalmente, até ao máximo de 12 meses (Kovács, 2004). Existem casos em que as empresas utilizadoras de trabalho temporário impõem às empresas de cedência de mão-de-obra a escolha de pessoas que correspondam, exatamente, ao perfil da função para a qual têm a necessidade de recrutamento, e pessoas que já foram avaliadas quanto ao nível de qualificações profissionais anteriores, pelo que a este processo se dá o nome de fidelidade entre ambas as empresas (Kovács, 2004).

1.3. Trabalho Temporário e *Outsourcing*

Muito embora se possa confundir trabalho temporário com *outsourcing* ou subcontratação, estas duas formas de trabalho possuem diferenças inegáveis: no trabalho temporário trata-se de estabelecer relações, que revestem a natureza de cedências temporárias de mão-de-obra, que assumem a forma de relação triangular; já no *outsourcing* existe uma relação direta entre a empresa contratante e a empresa subcontratada, sendo esta a titular do contrato de trabalho com o trabalhador.

Assim, enquanto no trabalho temporário a subordinação hierárquica do trabalhador passa para a empresa utilizadora de trabalho temporário, no *outsourcing* é a empresa subcontratada que detém, não apenas a relação jurídica de trabalho, mas também o poder hierárquico sobre o trabalhador (Delta Consultores, Tecnologia e Recursos Integrados, 2006).

De facto, na subcontratação ou *outsourcing* verifica-se a existência de três elementos ligados entre si por dois contratos, sendo um contrato comercial, entre a empresa subcontratada, a empresa de prestação de serviço de *outsourcing* e a contratante ou utilizadora do serviço e, ainda, um contrato de trabalho entre a empresa subcontratada e os seus trabalhadores (Delta Consultores, Tecnologia e Recursos Integrados, 2006).

Assim, e segundo Espirito-Rodriguez e Padrón-Robaina (2007, citados em Gomes et al., 2008), o *outsourcing* é considerado uma estratégia em que as empresas procedem a uma contratação externa de certas atividades, necessárias à produção de produtos ou serviços, mediante contratos ou acordos com organizações, com o intuito de melhorar os seus serviços e aumentar a competitividade.

Segundo um estudo do CIDE (Centro Interdisciplinar de Estudos Económicos, do Observatório de Emprego e Formação Profissional, 2000, citado em Delta Consultores, Tecnologia e Recursos Integrados, 2006) existe uma forte tendência para o aumento da utilização, quer do trabalho temporário, quer do *outsourcing*, pois ambos permitem às empresas utilizadoras destes serviços restringirem o seu quadro de pessoal e, simultaneamente, reduzirem os seus custos fixos com o pessoal.

1.4. Vantagens e inconvenientes do Trabalho Temporário

1.4.1. Para as organizações

As empresas que utilizam o trabalho temporário beneficiam de algumas vantagens, das quais se destacam (Delta Consultores, Tecnologia e Recursos Integrados, 2006):

- (i) Diminuição de custos fixos com os colaboradores, já que os mesmos se convertem em custos variáveis consoante as necessidades;
- (ii) Flexibilização da estrutura interna da empresa, uma vez que esta tem a possibilidade de alterar e de adaptar o quadro de colaboradores ao ritmo de

trabalho que o mercado exige, quer seja em determinada época do ano (sazonalidade), quer seja nas flutuações na procura;

- (iii) Aumento da produtividade e da competitividade, uma vez que todos os esforços são canalizados para a sua atividade principal;
- (iv) Facilidade acrescida de recrutamento do candidato mais adequado para a função pretendida num determinado espaço de tempo.

Efetivamente, as empresas usufruem de vantagens ao recorrer ao trabalho temporário, por exemplo, evitando o pagamento de todas as compensações associadas à demissão de trabalhadores permanentes (Gallagher & McLean Parks, 2001, citados em Martinez, De Cuyper, & De Witte, 2010). Mais ainda, segundo a APESPE (2012) – Associação Portuguesa de Empresas do Setor Privado de Emprego – anteriormente denominada de Associação Portuguesa de Empresas de Trabalho Temporário, as empresas podem diminuir as suas preocupações com a gestão de pessoal, pois o trabalho temporário proporciona-lhes vários benefícios, tais como, libertarem-se das tarefas de recrutamento, podendo usufruir de trabalhadores qualificados e imediatamente produtivos, pelo período estritamente necessário, sem se preocuparem com o processamento de salários, o cumprimento de obrigações legais e sociais, bem como com o exercício do poder disciplinar.

As empresas utilizadoras aproveitam a experiência das empresas de cedência de mão-de-obra para terem trabalhadores com o perfil mais adequado aos postos de trabalho, podendo, ainda, beneficiar da sua experiência obtida noutras empresas, em tarefas idênticas. Podem, também, encontrar nas empresas de trabalho temporário um apoio privilegiado de consultoria na gestão de pessoas, sem acréscimo de custos, e aconselhamento quanto à legalidade de procedimentos, com a possibilidade de reservarem para si o poder de autoridade e a direção da força de trabalho, não colocando em risco as estratégias empresariais.

O trabalho temporário parece configurar-se como uma solução a considerar nos períodos em que os prazos apertam, em que um novo produto esteja a ser lançado, no caso de ser necessário substituir trabalhadores ausentes (por exemplo, por doença, licenças e processos disciplinares) e em alturas em que o objetivo seja aumentar a produtividade, sem recurso a trabalho extraordinário, pois este pode conduzir a cansaço e à conseqüente baixa de produtividade (APESPE, 2012).

1.4.2. Para os trabalhadores

O trabalho temporário parece, ainda, ser encarado de forma pouco positiva pelos trabalhadores, pois é muito associado à instabilidade e à precariedade laboral e, neste sentido, as empresas utilizadoras correm o risco de ter trabalhadores temporários menos motivados e menos satisfeitos (Chambel, 2011). Apesar desta visão negativa do trabalho temporário, este pode ser considerado como uma oportunidade para os trabalhadores aumentarem a sua experiência profissional, para se qualificarem e para se integrarem em empresas diferentes, tirando partido de culturas e políticas internas diversificadas (Barbosa, 2011).

Segundo a APESPE (2012), os trabalhadores podem encontrar no trabalho temporário benefícios que não encontrariam no trabalho efetivo, tais como:

- (i) Acederem mais facilmente a um posto de trabalho que melhor se adequa às suas qualificações e capacidades;
- (ii) Adquirirem qualificação e experiência através do preenchimento de vários postos de trabalho e da inserção em diferentes comunidades de trabalho;
- (iii) Terem, legalmente, garantida a retribuição praticada pelo utilizador para o desempenho das mesmas funções;
- (iv) Frequentarem ações de formação e de reciclagem da empresa de trabalho temporário com a qual estão a trabalhar;

- (v) Disporem de um interlocutor tecnicamente habilitado para o aconselhamento quanto à sua carreira profissional;
- (vi) Conseguirem mais facilmente um posto de trabalho que melhor se compatibilize com as suas necessidades pessoais e/ou familiares, bem como um local de trabalho mais acessível, geograficamente, em relação à sua residência;
- (vii) Enriquecerem o seu *curriculum vitae*;
- (viii) Poderem vir a ter acesso mais facilitado a postos de trabalho permanentes, visto que as suas aptidões e qualificações se tornam conhecidas por um maior número de empregadores.

Durante muito tempo o trabalho temporário foi associado a funções pouco especializadas e qualificadas: esta conceção ainda predomina, sendo causa de estigmatização dos trabalhadores temporários. Contudo, em diversos países, o sistema tem vindo a abranger, progressivamente, colaboradores mais qualificados, incluindo gestores intermédios e de topo. Assim, não se pode ignorar que a atividade é envolta em alguma controvérsia e tem, frequentemente, uma conotação negativa: a grande maioria das pessoas prefere a estabilidade do posto de trabalho ao trabalho temporário e adere ao regime, não por opção, mas por inevitabilidade ou necessidade (Gomes et al., 2008).

De facto, segundo Chambel (2011), o trabalho temporário apresenta alguns inconvenientes para o trabalhador, a salientar:

- (i) Não poder esperar uma relação de emprego duradoura e de longo prazo;
- (ii) Ter maior insegurança no emprego, uma vez que o trabalhador não sabe por quanto tempo mais se poderá manter naquela empresa, nem se a empresa de trabalho temporário lhe garante uma nova organização para trabalhar, caso seja dispensado;
- (iii) Ter dificuldades de promoção na organização onde se encontra;

- (iv) Receber menos benefícios do que os trabalhadores contratados diretamente pela empresa cliente.

Estas condições desfavoráveis do trabalho temporário podem conduzir os trabalhadores a uma maior resistência em aderir a esta forma de trabalho, bem como à manifestação de sentimentos negativos em relação ao mesmo. Neste sentido, parece fundamental que as empresas de cedência de mão-de-obra e as empresas utilizadoras coloquem em prática ferramentas que potenciem a motivação e a satisfação dos colaboradores.

1.5. Evolução do Trabalho Temporário na Europa

O trabalho temporário na Europa tem vindo a aumentar na última década, segundo estudos realizados pela EUROCIETT (*European Confederation of Private Employment Agencies*), devido não só ao alargamento da União Europeia, como também, às mudanças na regulamentação em países como a Itália, a Alemanha e os países nórdicos. A mesma fonte indica-nos, também, que o trabalho temporário continua a representar uma pequena parte do emprego total, ou seja, uma percentagem média constante de cerca de 1,4% na União Europeia (EUROCIETT, 2013).

A EUROCIETT considera como principal característica do trabalho temporário “a sua natureza cíclica”, ou seja, durante a crise de 2008, o setor do trabalho temporário na Europa sofreu um declínio no emprego que foi muito mais acentuado do que o emprego global, o que mostra que esta modalidade de trabalho colmatou um pouco a crise e a falta de empregabilidade vivida pelos trabalhadores. Além disso, o emprego no setor do trabalho temporário começou a aumentar de novo no final de 2009 e, desde então, na maioria dos países da União Europeia, este aumento tem sido mais acentuado do que o do emprego em geral.

1.6. Evolução do Trabalho Temporário em Portugal

O Trabalho Temporário tem vindo a crescer significativamente em todo o mundo e Portugal não é exceção. Este facto fez disparar não só o número de empresas de cedência de mão-de-obra licenciadas pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, mas também a taxa nacional de indivíduos que estabelecem contratos de trabalho temporário (Chambel & Castanheira, 2007, citados em Chambel, 2011).

O trabalho temporário está organizado, desde o final da segunda guerra mundial, pelo setor privado, para facilitar o encontro entre a oferta e a procura de trabalho, num período em que o mundo estava a sair de grandes dificuldades e provações e foi-se desenvolvendo nos anos cinquenta, na Europa, num continente em reconstrução (APESPE, 2012).

Em Portugal, o exercício da atividade esteve proibido pelo regime Salazarista, que não permitia a “livre circulação de trabalhadores”. Todavia, em 1961, após longas e difíceis conversações, o exercício da atividade acabou por ser autorizado no início da guerra colonial. Foi seguido o modelo francês, ou seja, a emissão de contratos de trabalho, com opção pela inclusão dos trabalhadores no regime da previdência e a obrigação de dar formação profissional necessária para a integração no mercado de trabalho. Pode-se, assim, dizer que, em 1975, o trabalho temporário desempenhou um papel social importante em Portugal, pois contribuiu para a integração e o emprego dos “retornados” no mercado de trabalho nacional (APESPE, 2012).

O trabalho temporário ganhou terreno no início dos anos oitenta, quando alguns empresários do setor do trabalho temporário começaram a reunir-se e a debater os problemas que mais os preocupavam, nomeadamente o facto de Portugal ser o único país europeu em que o Trabalho Temporário não estava regulamentado e, por isso, começaram a estabelecer conversações, ao mais alto nível, com os responsáveis governamentais da área do trabalho e da economia e com os parceiros sociais. Por sua vez, também era preocupação a proliferação

de empresas arrivistas, que vinham exercendo a atividade de Empresas de Trabalho Temporário, sem respeito por qualquer regra ou procedimento legal (APESPE, 2012).

De facto, o trabalho efetivo ou permanente está a desaparecer e a dar lugar a formas de trabalho flexíveis, pelo que esta situação acarreta consequências individuais e sociais múltiplas, especialmente para os indivíduos e para as suas perspetivas de vida futura (Kovács, 2004): é neste contexto que as organizações têm de investir em práticas de envolvimento, desenvolvimento e motivação dos recursos humanos e proporcionar-lhes condições mínimas de satisfação no trabalho (Sobral & Chambel, 2011).

Na realidade, o trabalho temporário tem aumentado em Portugal como resposta à atual conjuntura socioeconómica desafiando as organizações a alterarem e a adaptarem a forma de gestão de pessoas e competências dos seus colaboradores, sejam temporários ou façam parte do seu quadro (Barbosa, 2011; Lima-Santos, 2004).

Em Portugal tem vindo a registar-se um aumento de formas atípicas de trabalho, o que leva ao aumento de contratos a prazo, de trabalhadores por conta própria e de trabalhadores a tempo parcial, observando-se, desde 1987, em Portugal, que o trabalho a tempo parcial tem apresentado um elevado aumento (Smithson, Lewis, & Guerreiro, 1998), de tal modo que, em média, 2% da população ativa portuguesa encontra novas oportunidades de emprego com o trabalho temporário.

1.7. Caraterísticas sociodemográficas dos trabalhadores temporários

Os trabalhadores temporários têm ocupado uma posição cada vez mais importante no mundo do trabalho (Chambel, 2011), sendo importante fazer a sua caraterização sociodemográfica de acordo com o género, a idade e as habilitações literárias.

Relativamente ao *género*, em alguns países a distribuição por género é bastante equilibrada: cerca de 50% na Hungria, Itália, Países Baixos, Polónia ou Roménia, enquanto que noutros países existe preponderância de mulheres, nomeadamente na Dinamarca,

Finlândia, Suécia ou Reino Unido, ou de homens, no caso da Áustria, Bélgica, França, Alemanha, Eslováquia e Eslovénia (EUROCIETT, 2013).

No que diz respeito à média de *idade* dos trabalhadores temporários, o relatório da CIETT (2011, citado em Chambel, 2011) refere que em Portugal 25% dos trabalhadores temporários tem 21 anos, 35% tem entre 21 e 35 anos, 25% tem idades compreendidas entre 26 e 30 anos, 10% entre 31 e 45 anos e apenas 5% tem mais de 45 anos. Já quanto à distribuição etária de trabalhadores temporários na Europa, o relatório de EUROCIETT (2013) indica-nos que os mais jovens representam uma parte importante do trabalho temporário e, de acordo com alguns estudos, os jovens entre 15 e 24 anos são aqueles que mais hipóteses terão de vir a obter um contrato de trabalho temporário, quando comparados com trabalhadores mais velhos (Martinez, De Cuyper, & De Witte, 2010).

Ainda segundo o relatório de EUROCIETT (2013), 46% dos trabalhadores temporários nos Países Baixos tem menos de 25 anos, enquanto na Bélgica são 37% e na Itália 33%. Relativamente aos trabalhadores mais velhos, as percentagens de trabalhadores temporários com mais de 25 anos variam entre os 10% em países como a Polónia, a Grécia ou a Eslovénia, e os quase 30% no Reino Unido. Verifica-se uma certa tendência de aumento do número de trabalhadores mais velhos que trabalham através de uma empresa de trabalho temporário: em França, a percentagem de trabalhadores temporários acima de 50 anos passou de 41%, em 1997, para 75% em 2007; na Bélgica, em 2007, a percentagem de trabalhadores mais velhos era de 5%; em Itália, os trabalhadores acima de 40 anos duplicaram entre 2002 (12,5%) e 2011 (25%).

Quanto às *habilitações literárias*, os trabalhadores com apenas o ensino médio estão mais propensos a este tipo de contrato, comparativamente com os trabalhadores que possuem maiores habilitações. Já em Portugal, segundo o relatório da CIETT (2011, citado em

Chambel, 2011), 10% dos trabalhadores temporários possui o ensino básico completo, 70% tem o ensino secundário completo e 20% possui habilitações de nível superior.

1.8. Motivações dos trabalhadores para o Trabalho Temporário

Podendo a motivação ser definida como um conjunto de fatores que determinam a conduta de um indivíduo (Nakamura, Fortunato, Rosa, Marçal, Pereira, & Barbosa, 2005), esta é uma energia ou uma força que impulsiona o indivíduo a agir de acordo com necessidades intrínsecas, podendo torná-lo mais produtivo e mais satisfeito no trabalho (Nakamura et.al., 2005). Na verdade, vários estudos relacionam a motivação no trabalho com a produtividade (Cunha & Marques, 1990, citados em Ferreira, Diogo, Ferreira, & Valente, 2006), pois de forma a rentabilizarem a produtividade e o desenvolvimento organizacional, as empresas tentam identificar, no seu capital humano, os colaboradores que desenvolvem maiores níveis de motivação, para que, desta forma, consigam dar respostas mais eficazes na organização (Ferreira, et.al., 2006).

Para além dos fatores de natureza intrínseca dos indivíduos que podem afetar o seu nível de motivação, algumas características associadas ao trabalho também influenciam a motivação dos colaboradores, a saber: variedade de funções, identidade e significado das tarefas, autonomia e, ainda, *feedback* (Hackman & Oldham, 1980, citados em Ferreira, et.al, 2006; Nakamura et.al, 2005).

Um trabalhador motiva-se com maior facilidade quando acredita que será recompensado pelo seu esforço; do mesmo modo, quando um trabalhador se sente injustiçado, experimentará sentimentos de desmotivação, ocorrendo uma diminuição da produtividade e da cooperação entre trabalhadores (Nakamura et.al, 2005).

Ora, face à crise e à precariedade do emprego, o trabalho temporário tem sido visto como uma forma de assegurar a continuidade do emprego (Chambel, 2011). Na verdade, muitos são os trabalhadores que optam por esta forma de emprego, por não conseguirem encontrar outras

alternativas, sendo considerados trabalhadores temporários involuntários, pois preferiam ter um contrato de trabalho permanente (Amuedo-Dorantes, 2000; DiNatale, 2001; Morris & Vekker, 2001; Remery et. al., 2002, citados em Chambel, 2011).

Em percentagem mais reduzida, pode-se encontrar trabalhadores que optaram por um trabalho temporário, sendo assim considerados trabalhadores temporários voluntários (Kausz, 2000, citado em Chambel, 2011). Vários estudos tentam evidenciar os motivos pelos quais os trabalhadores temporários voluntários optam por esta modalidade de trabalho, nomeadamente porque este lhes proporciona maior flexibilidade, permitindo uma melhor conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, considerando também ser esta uma oportunidade para obter uma diversidade de experiências profissionais em diferentes empresas e em vários setores (Lenz, 1996; Lips, 1998; Callaghan & Hartmann, 1991; Polivka, 1996, citados em Chambel, 2011). Os trabalhadores temporários voluntários demonstram atitudes mais favoráveis no seu trabalho, comparativamente com os trabalhadores temporários involuntários, e isto porque uma motivação voluntária pode significar escolha e controlo, numa palavra, autodeterminação (Martinez, De Cuyper, & De Witte, 2010).

Possuir um trabalho temporário, voluntário ou involuntário, influencia a motivação dos trabalhadores, uma vez que esta motivação depende do quanto esta escolha é realizada pelo trabalhador. Uma opção voluntária constitui uma escolha do trabalhador, a qual lhe permite realizar os seus objetivos pessoais e profissionais, sendo potencialmente mais motivadora para este (Chambel, 2011). Já uma opção involuntária pelo trabalho temporário poderá ser encarada como uma imposição externa, por não existir no mercado de trabalho a alternativa de emprego desejada. O trabalhador temporário pode-se sentir obrigado a ter este trabalho e esta ausência de escolha poderá prejudicar os seus comportamentos e ações futuras, uma vez que potenciará menor interesse, menor vitalidade e menor bem-estar para o trabalhador (Ryan & Deci, 2000, citados em Chambel, 2011). As consequências trágicas de tal imposição

externa podem ser reduzidas pelo desejo que o trabalhador tem de vir a conseguir uma posição permanente. Assim, estes trabalhadores aumentam a sua probabilidade de serem contratados pela empresa utilizadora, mostrando maior bem-estar e atitudes mais positivas (Chambel, 2011).

Segundo estudos da EUROCIETT, nem todos os indivíduos escolhem o trabalho temporário pelas mesmas razões, pois nem todos têm os mesmos objetivos. Em França, um inquérito bipartido (*Observatoire des Métiers et de l'Emploi*, 2011, citado em EUROCIETT, 2013) identificou vários perfis de pessoas que chegam ao trabalho temporário por diferentes motivos: incluem-se aqui jovens que deixaram a escola para desenvolver a sua formação profissional ou para ter a sua primeira experiência profissional (24%), trabalhadores temporários profissionais (14%), cuja carreira profissional se construiu à volta do trabalho temporário, pessoas que usam o trabalho temporário para conciliar um emprego remunerado com os seus projetos pessoais e a sua vontade de se tornarem independentes (14%).

Na Bélgica, um inquérito da IDEA (Consult Federgon), em 2012 (EUROCIETT, 2013), sobre o perfil e satisfação dos trabalhadores temporários, revelou que 48% das pessoas usam o trabalho temporário como forma de melhorar as suas hipóteses de encontrar emprego direto. Contudo, existem outros grupos que consideram o trabalho temporário como uma fase de transição, ou seja, o grupo de “jovens profissionais” (15%) ou dos que querem “(re)lançar a sua carreira” (10%).

Nos Países Baixos, 28% das pessoas procuram com o trabalho temporário encontrar um emprego direto, 15% estão à procura de um emprego durante as férias, 15% querem encontrar um emprego que lhes dê experiência enquanto acabam os estudos e 15% pretendem ganhar algum dinheiro extra (EUROCIETT, 2013).

1.9. Satisfação no trabalho de trabalhadores temporários

A literatura no domínio da psicologia do trabalho procura evidenciar a relação entre trabalho e satisfação do trabalhador, embora, até agora, os resultados se tenham apresentado inconclusivos (De Cuyper, Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti, & Schalk, 2007).

Na verdade, em todas as empresas existe a preocupação de obter maior produtividade e de maximizar o lucro e tudo indica que colaboradores mais satisfeitos, serão colaboradores mais produtivos. Mais ainda, as diferentes teorias da satisfação fundam-se no pressuposto de que o homem procura realizar-se em cada área da sua vida, sendo o trabalho uma das áreas mais importantes (Lima-Santos, 1995, citado em Lima-Santos, Faria, & Rurato, 2000).

Ora, entre as décadas de 30 e de 60 do século XX, a satisfação no trabalho foi um dos temas mais estudados, observando-se um pequeno decréscimo de estudos durante os anos 70 do século XX (O'Reilly III, 1990, citado em Martins & Santos, 2006). Contudo, nos últimos anos a satisfação no trabalho voltou a ser estudada no contexto da psicologia organizacional (Lima, Vala, & Monteiro, 1994). Neste quadro, e fazendo uma breve história da satisfação no trabalho, Taylor (1947, citado em Martins & Santos, 2006), em meados do século XX, considerava que aspetos como a fadiga e o salário influenciavam a satisfação e a produtividade. Já para Locke (1969, citado em Marqueze & Moreno, 2005), a satisfação no trabalho resultaria da avaliação que o trabalhador faz do seu trabalho ou da realização dos seus valores através dessa atividade, consistindo numa emoção positiva e de bem-estar: a satisfação no trabalho constituiria um estado emocional e, assim, daria origem a sentimentos opostos, como a alegria – satisfação – e o sofrimento – insatisfação (Marqueze & Moreno, 2005). Outros autores referem que os fatores que mais contribuem para a insatisfação laboral são a falta de conhecimento sobre as oportunidades de progressão e de promoção na carreira, a carga excessiva de trabalho, a interferência do trabalho na vida pessoal e a falta de

autoridade e de influência necessárias à boa execução do trabalho (Bauk, 1985, citado em Marqueze & Moreno, 2005).

Na verdade, se o trabalho exercido for escolhido de forma livre e voluntária poderá proporcionar maior equilíbrio e prazer, uma vez que possibilita a descarga psíquica. Assim, uma forma de proporcionar satisfação no trabalho será a de identificar quais as componentes do trabalho que impedem ou dificultam a descarga de energia (Dejours, 1994, citado em Marqueze & Moreno, 2005). Segundo Feldman, Doeringhaus e Turnley (1994), alguns estudos analisam a influência da dicotomia voluntário-involuntário na satisfação no trabalho, enquanto outros analisam a influência de cada uma das motivações isoladamente na satisfação, concluindo os primeiros que o nível de satisfação dos trabalhadores com motivações voluntárias é significativamente superior ao dos trabalhadores com motivações involuntárias, no que se refere, mais especificamente, à remuneração, à empresa de trabalho temporário e à sua vida profissional.

Os dados do ONRH (Observatório Nacional de Recursos Humanos, 2008) indicam que 56,7% dos 37.671 trabalhadores portugueses estão satisfeitos com o seu trabalho. Estes resultados representam uma descida no nível de satisfação, quando comparados com os dados de 2007, em que 58,5% dos trabalhadores se mostravam satisfeitos, havendo uma interrupção da tendência de subida verificada desde 2004. Uma análise mais aprofundada destes resultados permite concluir que são os trabalhadores mais jovens (entre 18 e 25 anos), com menos habilitações (1º ciclo) e a trabalhar há menos de um ano na empresa que se apresentam mais satisfeitos com o seu trabalho.

Já segundo dados da EUROCIETT (2013), na Bélgica, 78% das pessoas estão satisfeitas com o trabalho temporário e 81% recomendá-lo-iam à família e amigos, enquanto em França se relatam níveis elevados de satisfação dos trabalhadores relativamente a vários aspetos do trabalho temporário.

1.10. Papel da formação de trabalhadores temporários

A formação é um processo, formal ou informal, planeado ou não, através do qual as pessoas adquirem novos conhecimentos, capacidades, atitudes e comportamentos relevantes para a realização do seu trabalho. A formação profissional faz parte da ação educativa e social dos indivíduos e pode dividir-se em duas grandes vertentes: a sociocomunitária – que promove a inserção social pelo trabalho, fomentando a empregabilidade – e a socio laboral – que desenvolve o treino e o aperfeiçoamento, melhorando o desempenho profissional (Freire, 2003).

Ora, a formação em sala constitui ainda um espaço onde o colaborador se predispõe a aprender e a ativar os mecanismos cognitivos e motivacionais de absorção privilegiada de conhecimentos e de ideias, representando o método mais usado, sendo, contudo, um facto que os mecanismos da aprendizagem humana não são unicamente ativados por este tipo de ambientes controlados, podendo a aprendizagem ocorrer em todos os momentos e nas mais variadas situações da vida (Gomes et al., 2008).

Segundo Chiavenato (1999, 2004), o termo “formação” é definido como o resultado, a qualificação, o sistema, o plano de formação e o processo de desenvolvimento do indivíduo. Já segundo Cruz (1998), formação significa mais do que um processo de aquisição de conhecimentos, englobando também a transformação da personalidade, através de uma intervenção profunda e global nos indivíduos, o que conduz a um desenvolvimento ao nível intelectual, físico e moral, promovendo, conseqüentemente, mudanças na interação do sujeito com o seu meio (Monteiro, 2004).

Neste sentido, existem autores que afirmam que quer as empresas de trabalho temporário, quer as empresas utilizadoras devem estimular as competências e o desenvolvimento dos trabalhadores temporários, aumentando, desta forma, a sua empregabilidade (Sobral & Chambel, 2011), pois trabalhadores temporários mais qualificados são necessários para que as

organizações possam responder de forma mais eficaz às oscilações do mercado (Mayne, Tregaskis, & Brewster, 2000, citados em Sobral & Chambel, 2011).

Assim sendo, o investimento na formação profissional de trabalhadores temporários, segundo o art.º 187.º n.º 1 do Código de Trabalho, deve ser da responsabilidade da empresa de trabalho temporário: para responderem às novas necessidades das empresas clientes, as agências de cedência de trabalho temporário têm expandido o seu espectro de recrutamento e deixaram de procurar apenas colaboradores com competências baixas ou disponíveis para desenvolver tarefas menos qualificadas, procurando cada vez mais profissionais com competências e habilitações elevadas (Finergold et al., 2005, citados em Sobral & Chambel, 2011). Neste sentido as ações de formação proporcionam aos trabalhadores temporários a oportunidade de desenvolver as suas competências e de melhorar o seu desempenho, aumentando a sua empregabilidade e, assim, o seu compromisso com a empresa onde trabalham (Chambel & Sobral, 2011, citados em Sobral & Chambel, 2011).

Segundo o relatório da EUROCIETT (2013), sete Estados-Membros da União Europeia (Áustria, Bélgica, França, Itália, Luxemburgo, Países Baixos e Espanha) estabeleceram fundos bipartidos; estes fundos permitiram aos trabalhadores temporários ter acesso mais facilitado à formação profissional para melhorar a sua empregabilidade e facilitar a sua progressão no mercado de trabalho através do trabalho temporário.

Em suma, a formação pode ser vista e usada como meio de trabalhar o compromisso afetivo do colaborador com a empresa (Mitlacher, 2008, citado em Sobral & Chambel, 2011) e a perceção positiva da formação poderá conduzir o trabalhador a aceitar como seus os valores e os objetivos da organização e a fazer todos os esforços para os alcançar (Meyer, Allen, & Smith, 1993; Mowday, Steers, & Potter, 1979, citados em Sobral & Chambel, 2011).

De facto, num contexto socioeconómico e laboral pautado pela insegurança, pela incerteza e pela precariedade, o trabalho temporário continua e continuará a assumir um papel decisivo na economia portuguesa e, ainda, que esta forma de trabalho esteja associada à instabilidade laboral e socioeconómica do nosso país, a população ativa portuguesa encontra novas oportunidades de emprego com o trabalho temporário, constituindo este uma ferramenta de apoio à gestão de pessoas.

Assim sendo, após uma breve incursão na génese, definição, emergência do trabalho temporário e seus efeitos na motivação e satisfação dos trabalhadores temporários, surge o tema da presente investigação, que tem como objetivo geral avaliar de que forma é percebida a motivação e a satisfação no trabalho temporário e como estas estão relacionadas com as características sociodemográficas dos trabalhadores temporários.

II. Estudo Empírico

2.1. Objetivo geral da investigação

O objetivo geral deste estudo é avaliar de que forma é percebida a motivação e a satisfação no trabalho temporário e como estas estão relacionadas com as características sociodemográficas dos trabalhadores temporários.

2.1.1. Objetivos específicos

Quando aos objetivos específicos, pretende-se:

- (i) Analisar as características sociodemográficas e profissionais dos trabalhadores temporários de agência;
- (ii) Analisar as razões que levam os indivíduos a aceitar um contrato de trabalho temporário e a sua relação com diferentes variáveis sociodemográficas como, por exemplo, o género, a idade, o estado civil, ter ou não ter filhos;
- (iii) Refletir sobre as vantagens e as desvantagens do trabalho temporário na conjuntura atual da sociedade portuguesa, pautada pela incerteza e pela precariedade.

2.1.2. Variáveis do estudo

As variáveis dependentes deste estudo são as razões para aceitar um contrato de trabalho temporário, a motivação e a satisfação com a situação de trabalho, atual e global, e a satisfação com as empresas de trabalho temporário. Já quanto às variáveis independentes, temos: o género (feminino vs. masculino), a idade (18-24 anos, 25-31, 32-38 e 39-45 anos), as habilitações literárias (2º ciclo, 3º ciclo, ensino secundário, licenciatura e mestrado), o estado civil (solteiro, casado ou em união de facto), o número de filhos (sem filhos, 1 ou mais filhos), o regime de trabalho (*part-time* vs. *full-time*), a função atualmente desempenhada, a

duração de trabalho na atual função, o tempo enquanto trabalhador temporário e, ainda, o salário médio mensal.

2.2. Amostra

Para a concretização dos objetivos de investigação selecionou-se uma amostra por conveniência, de 103 trabalhadores temporários, de uma agência de trabalho temporário, sediada na cidade do Porto. O único requisito obrigatório para a participação na investigação era que os participantes tivessem idade igual ou superior a 18 anos e experiência de trabalho enquanto trabalhadores temporários.

Na tabela 1 apresentam-se as características sociodemográficas da amostra, destacando-se a preponderância de participantes do género feminino (67%), com idades entre 18 e 24 e 25 e 31 anos (37,9% cada), maioritariamente com habilitações literárias de licenciatura Bolonha (3 anos), com 38,8%, seguida de ensino secundário (34%), predominantemente solteiros/as (79,6%), maioritariamente sem filhos (80,6%) e em regime de *part-time* (71,8%), com predomínio de assistentes de loja/promotores (46,6%), desempenhando 51,5% as funções atuais há cerca de 6 meses.

Dos 103 participantes, 35 são trabalhadores temporários há pelo menos 6 meses (34%), 38 entre 7 e 12 meses (36,9%) e 30 (29,1%) são trabalhadores temporários há mais de 18 meses (Tabela 1).

Tabela 1 - *Caraterísticas sociodemográficas da amostra*

		Amostra (n=103)	
		<i>n</i>	%
Género	Masculino	34	33,0
	Feminino	69	67,0
Idade	18-24	39	37,9
	25-31	39	37,9
	32-38	15	14,6
	39-45	10	9,7
Habilitações Literárias	2 ° Ciclo	7	6,8
	3 ° Ciclo	7	6,8
	Ensino secundário	35	34,0
	Licenciatura (Bolonha)	40	38,8
	Licenciatura (Pré-Bolonha)	3	2,9
	Mestrado (Bolonha)	11	10,7
Estado Civil	Solteiro(a)	82	79,6
	Casado(a)	17	16,5
	União de facto	4	3,9
Filhos	Sem Filhos	83	80,6
	1 ou mais filhos	20	19,4
Regime de trabalho	<i>Part-Time</i>	74	71,8
	<i>Full-Time</i>	29	28,2
Função Atual	Hotelaria/Cozinheiro	8	7,8
	<i>Call Center</i>	22	24,4
	Serralheiro/Construtor	13	12,6
	Civil/Transporte/Logística	48	46,6
	Assistente de Loja/Promotor	12	11,7
Duração de trabalho na atual função	Até 6 meses	53	51,5
	De 7 a 12 meses	26	25,2
	Mais de 18 meses	24	23,3
Tempo total enquanto trabalhador temporário	Até 6 meses	35	34,0
	De 7 a 12 meses	38	36,9
	Mais de 18 meses	30	29,1
É o seu salário que mais contribui para o rendimento da sua família	Sim	24	23,3
	Não	79	76,7
Salário médio mensal	Até 300€	30	29,1
	De 301€ até 485€	44	42,7
	De 486€ até 600€	16	15,5
	Mais de 600€	13	12,6

2.3. Instrumento

A recolha de informação foi feita através de um questionário auto-administrado, designado “*Questionário sobre Motivação e Satisfação com o Trabalho Temporário*” (Anexo I). O questionário está organizado em 4 secções, a saber: “1) Dados sociodemográficos”, com 12 questões, com o objetivo de recolher informações de índole sociodemográfica, como por exemplo, o género, as habilitações literárias e o tempo total enquanto trabalhador temporário,

entre outras; “2) Razões para aceitar um contrato de trabalho temporário”, com 19 itens, sobre as razões para aceitar um contrato de trabalho temporário (por exemplo, “Ajuda-me a pagar as despesas com a minha formação”), adaptados do questionário de Duarte e Neves (2009, citados em Duarte, 2009), avaliados numa escala de *Likert* de 5 pontos, variando entre 1 (nada importante) e 5 (muito importante); “3) Satisfação com a situação de trabalho temporário, atual e global”, com 10 itens, que analisam o nível de satisfação do trabalhador perante diferentes situações de trabalho temporário (por exemplo, “A propósito das tarefas que desempenha, está:”), adaptados do questionário de Duarte e Neves (2009, citados em Duarte, 2009), avaliados numa escala de *Likert* de 5 pontos, variando entre 1 (muito insatisfeito) e 5 (muito satisfeito); e “4) Satisfação com a(s) empresa(s) de trabalho temporário”, com 10 itens, sobre satisfação com as empresas de trabalho temporário (por exemplo, “A propósito da estabilidade profissional, está”), adaptados do questionário de Crespo e Kóvacs (2011, citados em Crespo, 2011), avaliados numa escala de *Likert* de 5 pontos, variando entre 1 (muito insatisfeito) e 5 (muito satisfeito).

2.4. Procedimento

Para a recolha de dados foi efetuado um pedido, inicialmente por telefone e posteriormente oficializado por *e-mail* (Anexo II), a uma agência de trabalho temporário, sediada na cidade do Porto. O questionário foi administrado nas instalações da agência, na presença do investigador, e em local com condições adequadas ao seu normal preenchimento.

Foi pedido o consentimento dos participantes, voluntário e informado, tendo sido prestadas todas as informações, com o objetivo de garantir a participação, de livre vontade, de todos os participantes, sendo-lhes, também, assegurado o direito de recusar, em qualquer momento, a respetiva participação no estudo, sem que daí pudesse advir qualquer prejuízo pessoal.

Os participantes deste estudo foram aqueles que se deslocaram espontaneamente à agência de trabalho temporário para tratar de assuntos do seu interesse. Após a abordagem dos participantes pelo investigador, nas instalações da agência, foi apresentado o objetivo geral do estudo, bem como obtido o respectivo consentimento informado, tendo os participantes sido conduzidos a uma sala onde procederam ao preenchimento do questionário.

Imediatamente antes do início do preenchimento do questionário, cada um dos participantes foi informado:

- Sobre aspetos específicos do preenchimento do conteúdo do questionário: tipo de questões; escala de resposta dos itens; e espaço para comentários finais e/ou sugestões;

- Sobre a possibilidade de solicitar qualquer tipo de esclarecimento durante o preenchimento do mesmo;

- Sobre o anonimato e a confidencialidade das respostas dadas: na verdade, o questionário não solicitava qualquer informação de identificação, sendo depositado, depois de preenchido e em conjunto com o consentimento informado, num envelope sem qualquer identificação. Posteriormente, o envelope era fechado e entregue ao investigador;

- Que os questionários iriam ser utilizados exclusivamente para o estudo em causa.

Após a informação transmitida aos participantes, o investigador afastou-se permitindo o preenchimento do questionário, embora ficando atento a qualquer tipo de pergunta que os participantes pudessem colocar. Uma vez concluído o preenchimento do questionário, o investigador recolhia o envelope e agradecia aos participantes a sua colaboração.

2.5. Apresentação e discussão dos resultados

Os resultados serão apresentados e discutidos em simultâneo, começando pela apresentação de um conjunto de análises descritivas relativas à apreciação da importância atribuída às razões que levam os indivíduos a aceitar um contrato de trabalho temporário, refletindo sobre as vantagens e as desvantagens do trabalho temporário na conjuntura atual da sociedade portuguesa, pautada pela incerteza e pela precariedade (objetivos específicos 2 e 3)

Para o cálculo das estatísticas descritivas e para os tratamentos estatísticos (teste U de *Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis*) recorreu-se ao SPSS para *Windows*, versão 19.0.

2.5.1. Análise da importância atribuída às razões para aceitar um contrato de trabalho temporário

No que concerne à apreciação da importância atribuída às razões para aceitar um contrato de trabalho temporário (Tabela 2), são percecionadas como importantes, razões como a flexibilidade para planear o tempo, a oportunidade de desenvolver novas competências, o enriquecimento do currículo profissional, o facto de não haver outras soluções contratuais e como forma de vir a efetuar outro tipo de contrato com a empresa, de ganhar dinheiro (também considerada muito importante), ganhar experiência e integração no mercado de trabalho. A análise de tais razões demonstra que a maioria são positivas e que os trabalhadores temporários podem encontrar no trabalho temporário benefícios que não encontram no trabalho efetivo, tais como o aumento da sua experiência profissional, da sua qualificação e da integração no mercado de trabalho (APESPE, 2012; Barbosa, 2011), contribuindo para desmistificar a visão, por vezes, estigmatizante e negativa desta modalidade de trabalho (Chambel, 2011; Gomes et al., 2008).

Tabela 2 – *Apreciação da importância das razões para aceitar um contrato de trabalho temporário*

Itens	Nada	Pouco	Moderadamente	Importante	Muito
	Importante (n/%)	Importante (n/%)	Importante (n/%)	(n/%)	Importante (n/%)
Permite estar longos períodos sem trabalhar	57 (55,3)	21 (20,4)	7 (6,8)	11 (10,7)	7 (6,8)
Oportunidades trabalhar diferentes funções e empresas	30 (29,1)	13 (12,6)	15 (14,6)	33 (32,0)	12 (11,7)
Permite ter alguma flexibilidade para planejar tempo	16 (15,5)	11 (10,7)	18 (17,5)	44 (42,7)	14 (13,6)
Ajuda-me a pagar as despesas com a minha formação	27 (26,2)	11 (10,7)	15 (14,6)	35 (34,0)	15 (14,6)
Forma de experimentar função ou empresa	23 (22,3)	29 (28,2)	16 (15,5)	21 (20,4)	14 (13,6)
Oportunidade de desenvolver novas competências	8 (7,8)	8 (7,8)	22 (21,4)	44 (42,7)	21 (20,4)
Permite passar mais tempo com a minha família	17 (16,5)	18 (17,5)	27 (26,2)	27 (26,2)	14 (13,6)
Não encontrei outro trabalho	18 (17,5)	12 (11,7)	14 (13,6)	30 (29,1)	29 (28,2)
Permite enriquecer o meu <i>curriculum</i> profissional	7 (6,8)	13 (12,6)	25 (24,3)	38 (36,9)	20 (19,4)
Provoca menos stresse que outro tipo de trabalho	25 (24,3)	17 (16,5)	26 (25,2)	27 (26,2)	8 (7,8)
Solução enquanto não tem outro contrato não temporário	4 (3,9)	17 (16,5)	33 (32,0)	49 (47,6)	0,0
Oportunidade de ajudar financeiramente a minha família	13 (12,6)	10 (9,7)	20 (19,4)	36 (35,0)	24 (23,3)
Envolve menos negociações no local de trabalho	22 (21,4)	14 (13,6)	25 (24,3)	35 (34,0)	7 (6,8)
Forma de chegar a contrato direto com a empresa cliente	17 (16,5)	15 (14,6)	23 (22,3)	42 (40,8)	6 (5,8)
Forma de ganhar algum dinheiro extra	2 (1,9)	6 (5,8)	14 (13,6)	38 (36,9)	43 (41,7)
Envolve menos responsabilidade que outro contrato	28 (27,2)	25 (24,3)	17 (16,5)	24 (23,3)	9 (8,7)
Permite entrar mercado depois de estar sem trabalhar	11 (10,7)	8 (7,8)	32 (31,1)	38 (36,9)	14 (13,6)
Sem habilitações/experiência para outro tipo de trabalho	60 (58,3)	15 (14,6)	12 (11,7)	15 (14,6)	1 (1,0)
Ganhar alguma experiência	6 (5,8)	14 (13,6)	20 (19,4)	47 (45,6)	16 (15,5)

Já no que se refere à apreciação da satisfação com a situação de trabalho temporário atual (Tabela 3), os fatores de satisfação centram-se no regime de trabalho, nas tarefas desempenhadas, nas relações com superiores hierárquicos, no modo como o trabalho é reconhecido e como o trabalhador é tratado na empresa, e no desafio proporcionado pela função desempenhada, observando-se uma apreciação semelhante no que toca aos fatores de satisfação com a situação de trabalho temporário global (Tabela 4). Estes resultados parecem, assim, corroborar os dados do EUROCIETT (2013) que apontam para bons níveis de satisfação com o trabalho temporário em vários países europeus.

Tabela 3 – *Apreciação da satisfação com a situação de trabalho temporário atual*

Itens	Muito	Insatisfeito	Nem Satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
	Insatisfeito		nem Insatisfeito		
	(n/%)	(n/%)	(n/%)	(n/%)	(n/%)
Quanto ao regime de trabalho temporário	8 (7,8)	2 (1,9)	21 (20,4)	55 (53,4)	17 (16,5)
A propósito das tarefas que desempenha	5 (4,9)	14 (13,6)	21 (20,4)	43 (41,7)	20 (19,4)
Relativamente a estabilidade proporcionada	17(16,5)	20 (19,4)	25 (24,3)	30 (29,1)	11 (10,7)
Relações com superiores hierárquicos	0,0	5 (4,9)	21 (20,4)	50 (48,5)	27 (26,2)
Modo como o trabalho é reconhecido	0,0	9 (8,7)	19 (18,4)	48 (46,6)	27 (26,2)
Modo como é tratado na empresa onde está	0,0	12 (11,7)	26 (25,2)	40 (38,8)	25 (24,3)
Desafio apresentado pela função	2 (1,9)	13 (12,6)	19 (18,4)	45 (43,7)	24 (23,3)
Quanto ao desafio apresentado pela função	6 (5,8)	15 (14,6)	32 (31,1)	37 (35,9)	13 (12,6)
Como se sente na empresa onde está	5 (4,9)	8 (7,8)	21 (20,4)	43 (41,7)	26 (25,2)
Globalmente, quanto à função/s que realiza	0,0	17 (16,5)	17 (16,5)	50 (48,5)	19(18,4)

Tabela 4 – *Apreciação da satisfação com a situação de trabalho temporário global*

Itens	Muito	Insatisfeito	Nem Satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
	Insatisfeito		nem Insatisfeito		
	(n/%)	(n/%)	(n/%)	(n/%)	(n/%)
Quanto ao regime de trabalho temporário	6 (5,8)	5 (4,9)	33 (32,0)	51 (49,5)	8 (7,8)
A propósito das tarefas que desempenha	5 (4,9)	12 (11,7)	29 (28,2)	43 (41,7)	14 (13,6)
Relativamente estabilidade proporcionada	4 (3,9)	29 (28,2)	40 (38,8)	20 (19,4)	10 (9,7)
Relações com superiores hierárquicos	1 (1,0)	15 (14,6)	18 (17,5)	51 (49,5)	18 (17,5)
Modo como o trabalho é reconhecido	1 (1,0)	13 (12,6)	18 (17,5)	45 (43,7)	26 (35,2)
Modo como é tratado na empresa	1 (1,0)	10 (9,7)	22 (21,4)	47 (45,6)	23 (22,3)
Desafio apresentado pela função	3 (2,9)	5 (4,9)	23 (22,3)	54 (52,4)	18 (17,5)
Quanto a desafio apresentado pela função	5 (4,9)	20 (19,4)	27 (26,2)	32 (31,1)	19 (18,4)
Como se sente na empresa onde está	1 (1,0)	13 (12,6)	29 (28,2)	42 (40,8)	18 (17,5)
Globalmente, quanto à função/s realizada	1 (1,0)	14 (13,6)	24 (23,3)	46 (44,7)	18 (17,5)

Quanto à apreciação da satisfação com a(s) empresa(s) de trabalho temporário (Tabela 5), os fatores de satisfação compreendem o modo de acolhimento na empresa, as oportunidades de aprendizagem e formação, a estabilidade profissional e as relações com os outros trabalhadores, sendo os fatores oportunidades de trabalho proporcionadas pela empresa, condições contratuais e perspetivas de evolução na carreira, percecionados como neutros

(nem satisfeito nem insatisfeito), assemelhando-se aos resultados anteriores no que se refere à apreciação globalmente positiva da(s) empresa(s) de trabalho temporário.

Tabela 5 – *Apreciação da satisfação com a(s) empresa(s) de trabalho temporário*

Itens	Muito	Insatisfeito	Nem Satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
	Insatisfeito		nem Insatisfeito		
	(n/%)	(n/%)	(n/%)	(n/%)	(n/%)
Modo como tem sido acolhido pela empresa TT	0,0	4 (3,9)	32 (31,1)	50 (48,5)	17 (16,5)
Oportunidades de aprendizagem e formação	7 (6,8)	11 (10,7)	33 (32,0)	43 (41,7)	9 (8,7)
Oportunidades de trabalho proporcionadas	7 (6,8)	9 (8,7)	45 (43,7)	35 (34,0)	7 (6,8)
Condições contratuais proporcionadas	5 (4,9)	27 (26,2)	37 (35,9)	32 (31,1)	2 (1,9)
Perspetivas de evolução na carreira	19 (18,4)	28 (27,2)	36 (35,0)	18 (17,5)	2 (1,9)
Estabilidade profissional proporcionada	23 (22,3)	18 (17,5)	25 (24,3)	33 (32,0)	4 (3,9)
Salário e benefícios auferidos	23 (22,3)	30 (29,1)	29 (28,2)	14 (13,6)	7 (6,8)
Relações com outros trabalhadores temporários	4 (3,9)	7 (6,8)	30 (29,1)	40 (38,8)	22 (21,4)
Relativamente à empresa de TT em que está	3 (2,9)	8 (7,8)	39 (37,9)	41 (39,8)	12 (11,7)
Globalmente, quanto à empresa de TT	0,0	8 (7,8)	42 (40,8)	42 (40,8)	11(10,7)

2.5.2. Análises diferenciais da motivação e satisfação em função de variáveis de caraterização sociodemográfica

Para o estudo das diferenças nas razões para aceitar um contrato de trabalho temporário, e como forma de dar resposta ao objetivo geral do estudo, isto é, analisar as razões, motivações e satisfação com o trabalho temporário em função de variáveis sociodemográficas, utilizou-se o teste estatístico de *U de Mann-Whitney*, pois não se cumpriram os pressupostos de normalidade e de homogeneidade da variância para a amostra em estudo, que, de outro modo, teriam permitido a realização de testes paramétricos como o *t de Student*.

As análises em função de variáveis de caraterização sociodemográfica, como por exemplo o estado civil dos participantes e ter ou não ter filhos, não foram realizadas devido ao elevado desnível no contingente dos vários grupos destas variáveis independentes, tornando as

comparações difíceis de interpretar e exigindo grupos com contingentes de sujeitos mais equilibrados, sendo este um aspeto a acautelar em futuros estudos no domínio.

Assim, os resultados das diferenças em função do género (Tabela 6) demonstraram a existência de diferenças significativas entre os géneros nas razões “Permite-me estar longos períodos sem trabalhar”, “Ajuda-me a pagar as despesas com a minha formação”, “Permite-me passar mais tempo com a minha família”, “É uma forma de chegar a um contrato direto com a empresa cliente onde trabalho”, “Não ter habilitações/experiência para outro tipo de trabalho”, “É uma forma de ganhar algum dinheiro extra” e “Ganhar alguma experiência”, apresentando as mulheres resultados significativamente mais elevados na maioria dos itens, exceto em dois, forma de chegar a contrato direto com a empresa cliente e sem habilitações/experiência para outro tipo de trabalho.

Assim, as mulheres obtiveram resultados médios superiores quando questionadas sobre o facto de poderem pagar despesas com a sua formação, poderem passar mais tempo com a família, ser uma forma de ganhar dinheiro extra e, ainda, ganhar alguma experiência, o que corrobora estudos anteriores (Chambel, 2011). Por sua vez, os homens obtiveram resultados médios superiores aos das mulheres quando questionados sobre a hipótese de o trabalho temporário ser uma forma de chegar a um contrato direto com a empresa cliente onde trabalham e não ter habilitações ou experiência para outro tipo de trabalho, demonstrando talvez um maior sentido prático e objetivos mais funcionais.

Já quanto às diferenças em função do género no modo como se sente em relação à(s) empresa(s) de trabalho temporário com a(s) qual/quais tem colaborado (Tabela 7), observam-se diferenças significativas a favor dos homens em três itens, a saber: condições contratuais proporcionadas, perspetivas de evolução na carreira e estabilidade profissional, demonstrando mais uma vez, o sentido prático e a prossecução de objetivos mais funcionais por parte do género masculino.

Tabela 6 – *Diferenças nas razões para aceitar um contrato de trabalho temporário em função do género*

Itens	Feminino (n=69)		Masculino (n=34)		U	p
	M	DP	M	DP		
Permite estar longos períodos sem trabalhar	2,17	1,44	1,47	0,86	855,000	0,014**
Oportunidades trabalhar diferentes funções e empresas	2,96	1,40	2,62	1,49	1036,000	0,322
Permite ter alguma flexibilidade para planear tempo	3,43	1,23	2,97	1,33	949,000	0,099
Ajuda-me a pagar as despesas com a minha formação	3,19	1,40	2,62	1,47	908,000	0,055*
Forma de experimentar função ou empresa	2,90	1,36	2,44	1,35	945,500	0,102
Oportunidade de desenvolver novas competências	3,67	1,22	3,47	0,93	952,000	0,103
Permite passar mais tempo com a minha formação	3,20	1,34	2,68	1,09	887,500	0,040**
Não encontrei outro trabalho	3,25	1,50	3,68	1,29	1012,500	0,247
Permite enriquecer o meu <i>curriculum</i> profissional	3,45	1,20	3,59	1,01	1108,500	0,638
Provoca menos stresse que outro tipo de trabalho	2,64	1,35	3,03	1,14	959,000	0,122
Solução enquanto não tem outro contrato não temporário	4,09	1,05	4,41	0,78	979,000	0,141
Oportunidade de ajudar financeiramente a minha família	3,41	1,22	3,59	1,43	1031,500	0,305
Envolve menos negociações no local de trabalho	2,91	1,24	2,91	1,33	1170,000	0,983
Forma de chegar a contrato direto com a empresa cliente	2,77	1,19	3,62	1,04	682,500	0,000**
Forma de ganhar algum dinheiro extra	4,30	0,81	3,71	1,16	825,000	0,009**
Envolve menos responsabilidade que outro contrato	2,70	1,40	2,47	1,18	1078,500	0,496
Permite entrar mercado depois de estar sem trabalhar	3,42	1,11	3,21	1,20	1073,000	0,464
Sem habilitações/experiência para outro tipo de trabalho	1,51	0,95	2,56	1,26	618,000	0,000**
Ganhar alguma experiência	3,65	1,04	3,24	1,15	902,500	0,044**

Tabela 7 – *Diferenças no modo como se sente em relação à(s) empresa(s) de trabalho temporário com a(s) qual/quais tem colaborado em função do género*

Itens	Feminino (n=69)		Masculino (n=34)		U	p
	M	DP	M	DP		
Modo como tem sido acolhido pela empresa TT	3,74	0,82	3,85	0,66	1092,500	0,541
Oportunidades de aprendizagem e formação	3,28	1,12	3,50	0,74	1025,000	0,272
Oportunidades de trabalho proporcionadas	3,20	1,07	3,35	0,65	1096,000	0,564
Condições contratuais proporcionadas	2,84	0,89	3,29	0,94	807,5000	0,007**
Perspetivas de evolução na carreira	3,74	0,82	3,85	0,66	891,500	0,040**
Estabilidade profissional proporcionada	3,28	1,23	3,50	0,75	719,000	0,001**
Salário e benefícios auferidos	3,20	1,08	3,35	0,65	1153,000	0,885
Relações com outros trabalhadores temporários	2,84	0,89	3,29	0,94	1118,500	0,688
Relativamente à empresa de TT em que está	3,51	1,01	3,47	0,66	1185,000	0,684
Globalmente, quanto à empresa de TT	3,51	0,85	3,62	0,65	1105,500	0,595

Para a análise das diferenças na satisfação com a função atual, segundo o tempo como trabalhador temporário, utilizou-se o método estatístico de Kruskal-Wallis, com comparações múltiplas *a posteriori*, uma vez que, tal como foi referido anteriormente, não se cumpriram os pressupostos de normalidade e de homogeneidade da variância para a amostra total.

A análise dos resultados (Tabela 8) demonstra que a satisfação com a função atual varia em função do tempo enquanto trabalhador temporário, especificamente no item “A propósito das *tarefas que desempenha*”, sendo que os sujeitos que trabalham de 7 a 12 meses ($M = 3,84$; $DP = 0,916$) obtiveram resultados médios superiores quando comparados com os resultados obtidos por participantes que estão a trabalhar até há 6 meses ($M = 3,06$; $DP = 1,39$) e por aqueles que já trabalham há mais de 18 meses ($M = 3,83$; $DP = 0,648$) na atual função. A diferença entre grupos é estatisticamente significativa para $p < 0,05$. No item “Relativamente à estabilidade proporcionada”, os resultados demonstram que existem diferenças entre os grupos ($p < 0,05$), sendo que sujeitos que trabalham de 7 a 12 meses ($M = 3,37$; $DP = 1,19$) obtiveram um resultado médio superior ao grupo de participantes que trabalha até há 6 meses ($M = 2,69$; $DP = 1,27$) e igualmente superior ao grupo que trabalha há mais de 18 meses na função actual ($M = 2,83$; $DP = 1,23$). A mesma análise demonstrou que no item “Relativamente ao modo como é tratado na empresa onde está a colaborar”, os sujeitos que trabalham há mais de 18 meses na função atual ($M = 4,07$; $DP = 0,907$) obtiveram resultados médios superiores quando comparados com os restantes grupos, sendo esta diferença estatisticamente significativa ($p < 0,05$). Já a propósito do item “autonomia proporcionada”, os participantes que trabalham de 7 a 12 meses na função atual ($M = 4,11$; $DP = 0,689$) apresentam médias significativamente superiores aos restantes grupos. Quanto ao item “desafio apresentado pela função”, destacam-se os participantes que trabalham na função atual há mais de 18 meses ($M = 3,73$; $DP = 0,785$), seguindo-se-lhe o grupo de 7 a 12 meses ($M = 3,45$; $DP = 1,05$). Por fim, os sujeitos que estão a trabalhar na função atual de 7 a 12

meses obtiveram uma pontuação média superior no item “Globalmente, quanto à função/funções que realiza/realizou” (M = 4,13; DP = 0,578), quando comparados com os resultados obtidos pelos participantes do grupo que trabalha até há 6 meses (M = 3,23; DP = 1,14) e o grupo que trabalha na função atual há mais de 18 meses (M = 3,67; DP = 0,884). Os restantes itens da escala não apresentam diferenças estatisticamente significativas entre os grupos “até 6 meses”, “de 7 a 12 meses” e há “mais de 18 meses”.

Tabela 8 – *Diferenças na satisfação com a função atual segundo o tempo como trabalhador temporário*

Itens		<i>n</i>	<i>Mean Rank</i>	<i>K (p)</i>
Quanto ao regime de trabalho temporário	Até 6 meses	35	45,09	0,182
	De 7 a 12 meses	38	55,82	
	Mais de 18 meses	30	55,23	
A propósito das tarefas que desempenha	Até 6 meses	35	41,16	0,021**
	De 7 a 12 meses	38	58,36	
	Mais de 18 meses	30	56,80	
Relativamente à estabilidade proporcionada	Até 6 meses	35	45,10	0,040**
	De 7 a 12 meses	38	61,37	
	Mais de 18 meses	30	48,18	
A propósito das relações com superiores hierárquicos	Até 6 meses	35	44,73	0,148
	De 7 a 12 meses	38	59,96	
	Mais de 18 meses	30	54,20	
Quanto ao modo como o seu trabalho é reconhecido pelos superiores hierárquicos	Até 6 meses	35	45,27	0,200
	De 7 a 12 meses	38	54,32	
	Mais de 18 meses	30	56,92	
Relativamente ao modo como é tratado na empresa onde está a colaborar	Até 6 meses	35	37,39	0,001**
	De 7 a 12 meses	38	58,38	
	Mais de 18 meses	30	60,97	
A propósito da autonomia proporcionada	Até 6 meses	35	46,00	0,044**
	De 7 a 12 meses	38	61,09	
	Mais de 18 meses	30	47,48	
Quanto ao desafio apresentado pela função	Até 6 meses	35	41,20	0,016**
	De 7 a 12 meses	38	54,92	
	Mais de 18 meses	30	60,90	
Na empresa em que atualmente está a colaborar	Até 6 meses	35	45,51	0,138
	De 7 a 12 meses	38	59,12	
	Mais de 18 meses	30	49,38	
Globalmente, quanto à função /funções que realiza	Até 6 meses	35	39,96	0,001**
	De 7 a 12 meses	38	64,14	
	Mais de 18 meses	30	50,67	

Por sua vez, a análise da satisfação em relação à(s) empresa (s) de trabalho temporário com a(s) qual/quais tem colaborado, em função do tempo exercido como trabalhador temporário (Tabela 9), demonstrou que existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos

na satisfação sentida no que concerne às oportunidade(s) de aprendizagem (s) e de formação profissional proporcionada(s).

Assim, verifica-se que os sujeitos que trabalham entre 7 e 12 meses na empresa apresentam um resultado médio superior quando comparados com os sujeitos que trabalham há 6 meses e há mais de 18 meses. Os sujeitos que trabalham na empresa de 7 a 12 meses obtêm resultados médios superiores, quando comparados com os restantes grupos de tempo de trabalho exercido, na satisfação relativa às oportunidades de trabalho proporcionadas, nas perspetivas de evolução na carreira, na estabilidade profissional, nas relações com outros trabalhadores temporários e na satisfação global relativa à(s) empresa(s) de trabalho temporário (Tabela 10).

Tabela 9 – *Diferenças na satisfação em relação à(s) empresa(s) de trabalho temporário com a(s) qual/quais tem colaborado em função do tempo como trabalhador temporário*

Itens		<i>n</i>	<i>Mean Rank</i>	<i>K (p)</i>
A propósito do modo como tem sido acolhido pela(s) empresa(s) de TT	Até 6 meses	35	44,31	0,127
	De 7 a 12 meses	38	55,80	
	Mais de 18 meses	30	56,15	
Relativamente à(s) oportunidade(s) de aprendizagem(s) e de formação profissional proporcionada(s)	Até 6 meses	35	43,43	0,004**
	De 7 a 12 meses	38	64,05	
	Mais de 18 meses	30	46,73	
Quanto à(s) oportunidade(s) de trabalho proporcionada(s)	Até 6 meses	35	44,20	0,119
	De 7 a 12 meses	38	57,13	
	Mais de 18 meses	30	54,60	
Quanto à(s) oportunidade(s) de trabalho proporcionada(s)	Até 6 meses	35	51,57	0,004**
	De 7 a 12 meses	38	62,47	
	Mais de 18 meses	30	39,23	
Quanto às suas perspetivas de evolução de carreira	Até 6 meses	35	52,77	0,011*
	De 7 a 12 meses	38	60,91	
	Mais de 18 meses	30	39,82	
A propósito da estabilidade profissional proporcionada	Até 6 meses	35	40,21	0,000**
	De 7 a 12 meses	38	69,28	
	Mais de 18 meses	30	43,87	
Relativamente ao salário e benefícios auferidos	Até 6 meses	35	47,20	0,476
	De 7 a 12 meses	38	54,99	
	Mais de 18 meses	30	53,82	
Quanto às relações com outros trabalhadores temporários	Até 6 meses	35	44,93	0,016**
	De 7 a 12 meses	38	48,75	
	Mais de 18 meses	30	64,37	
Relativamente à empresa de TT em que está inscrito	Até 6 meses	35	44,66	0,097
	De 7 a 12 meses	38	58,86	
	Mais de 18 meses	30	51,88	
Globalmente, relativamente à(s) empresa(s) de trabalho temporário	Até 6 meses	35	47,66	0,018**
	De 7 a 12 meses	38	62,01	
	Mais de 18 meses	30	44,38	

Tabela 10 – Estatísticas descritivas da satisfação em relação à(s) empresa(s) de trabalho temporário com a(s) qual/quais tem colaborado em função do tempo exercido como trabalhador temporário

Itens	Tempo de trabalho exercido		
	Até 6 meses (n=35)	De 7 a 12 meses (n=38)	Mais de 18 meses (n=30)
	M (DP)	M (DP)	M (DP)
Modo como tem sido acolhido pela empresa TT	3,54(0,886)	3,89(0,689)	3,90(0,662)
Oportunidades de aprendizagem e formação	3,06(0,998)	3,79(0,577)	3,13(1,27)
Oportunidades de trabalho proporcionadas	2,89(1,23)	3,47(0,725)	3,40(0,724)
Condições contratuais proporcionadas	3,00(0,686)	3,32(0,989)	2,57(0,935)
Perspetivas de evolução na carreira	2,57(0,979)	2,92(1,05)	2,13(0,973)
Estabilidade profissional proporcionada	2,29(1,07)	3,53(0,862)	2,40(1,35)
Salário e benefícios auferidos	2,31(1,18)	2,66(1,16)	2,63(1,41)
Relações com outros trabalhadores temporários	3,40(1,06)	3,58(0,919)	4,10(0,96)
Relativamente à empresa de TT em que está	3,20(1,13)	3,74(0,82)	3,53(0,571)
Globalmente, quanto à empresa de TT	3,37(0,942)	3,84(0,718)	3,37(0,556)

Conclusão

No quadro atual de instabilidade laboral e socioeconómica do país, em média, 2% da população ativa portuguesa encontra novas oportunidades de emprego com o trabalho temporário, que surge como instrumento de apoio à gestão de pessoas, ao permitir a rotatividade de trabalhadores sem contrato duradouro na empresa, ao invés da sua vinculação permanente (Sousa, 1999).

Por sua vez, se há anos atrás as organizações recorriam a trabalhadores temporários para colmatar falhas em áreas de pouca responsabilidade, hoje em dia, este tipo de trabalho surge em posições de maior responsabilidade, recorrendo as organizações a trabalhadores temporários como parte integrante da sua estratégia competitiva.

É neste contexto que surge o tema desta investigação, que teve como objetivo geral avaliar de que forma é percecionada a motivação e a satisfação no trabalho temporário e como estas estão relacionadas com as características sociodemográficas dos trabalhadores temporários.

O trabalho temporário parece assumir um papel decisivo na nossa economia e a sua imagem positiva junto dos trabalhadores temporários foi demonstrada pelos resultados do nosso estudo. De facto, foi possível chegar aos seguintes resultados:

- (i) Nas características sóciodemográficas, encontrámos um número significativamente maior de mulheres no trabalho temporário, o que corroborou estudos anteriores nacionais e internacionais (Chambel, 2011; Kovács, 2004).
- (ii) Verificou-se, ainda, que nas médias de idades predominavam os mais jovens, apresentando idades compreendidas entre 18 e 31 anos, o que também vai de encontro a estudos anteriores, em que os mais jovens são aqueles que mais hipóteses têm de obter um contrato de trabalho temporário (Chambel, 2011; Martinez, De Cuyper, & De Witte, 2010; EUROCIETT).

- (iii) Quanto às habilitações literárias, a amostra apresentou maioritariamente indivíduos licenciados (Bolonha), seguidos do ensino secundário, o que não está de acordo com estudos anteriores, que indicam que trabalhadores com apenas o ensino médio estão mais propensos a este tipo de contrato, comparativamente com os trabalhadores com mais habilitações literárias (CIETT, 2011, citado em Chambel, 2011; Martinez, De Cuyper, & De Witte, 2010). Tal facto poderá ser justificado por estudos, por exemplo de Burgess e Conell (2006), que afirmam que há anos atrás as organizações recorriam ao trabalho temporário para colmatar falhas em áreas de pouca responsabilidade, enquanto que hoje em dia, este tipo de trabalho aparece para apoiar funções de grande responsabilidade;
- (iv) A análise das razões/motivações para a adesão ao trabalho temporário demonstrou que a maioria são positivas e que os trabalhadores temporários podem encontrar no trabalho temporário benefícios que não encontram no trabalho efetivo, tais como o aumento da sua experiência profissional, da sua qualificação e da integração no mercado de trabalho (APESPE, 2012; Barbosa, 2011), contribuindo para desmistificar a visão, por vezes, estigmatizante e negativa desta modalidade de trabalho (Chambel, 2011; Gomes et al., 2008);
- (v) Mais ainda, os resultados deste estudo apontam, globalmente, para a satisfação com o trabalho temporário e para uma apreciação positiva da(s) empresa(s) de trabalho temporário.

É, também, pertinente referir as limitações deste estudo, que se prendem com o facto de apenas ter sido realizado um estudo quantitativo, uma vez que o método de recolha de inquérito por questionário apresenta alguns pontos menos positivos, como por exemplo: o dificultar a elaboração de respostas detalhadas às questões, o não estimular a originalidade e a

variedade da resposta, o não promover uma elevada concentração do inquirido sobre o tema proposto e, ainda, a probabilidade de suscitar a desejabilidade social nas respostas a questões com maior visibilidade, podendo as respostas dadas pelos participantes não espelhar adequadamente a sua opinião.

Mais ainda, deve-se salientar que estes resultados devem ser confirmados em investigações futuras, porque o contingente dos grupos em função das variáveis independentes foi, por vezes, muito desigual. Deste ponto de vista, será pertinente aumentar a amostra e constituir grupos com um número de elementos mais equilibrado.

Assim sendo, seria interessante em investigações futuras realizar um estudo qualitativo, baseado numa entrevista semiestruturada, que permitisse aos sujeitos alguma liberdade para se expressarem sobre os seus motivos e a sua satisfação num contrato de trabalho temporário, já que a técnica da entrevista permite ao investigador um conhecimento mais aprofundado das questões em causa, proporcionando uma interpretação mais precisa da realidade da resposta.

Do mesmo modo, poderia, também, ser interessante a realização de um estudo longitudinal, observando ao longo do tempo os participantes e verificando a evolução intra e interindividual da perceção dos mesmos sobre a motivação e a satisfação com o trabalho temporário e as empresas de trabalho temporário.

Em suma, as conclusões deste estudo reforçam a importância do trabalho temporário, que se pode constituir como constrangimento e/ou oportunidade, sendo relevante, em futuras investigações, delinear e avançar propostas e programas que invistam no desenvolvimento e na promoção de mais oportunidades laborais, no sentido de colmatar o escasso acesso ao mercado de trabalho: formar os trabalhadores temporários para melhor enfrentarem a precariedade laboral e a falta de oportunidades de trabalho na atual conjuntura social, económica e laboral pode revelar-se uma estratégia de sucesso sustentável.

Referências Bibliográficas

- Amuedo-Dorantes, C., Malo, M.A., & Muñoz-Bullón, F. (2008). The role of temporary help agency employment on temp-t-perm transition. *Journal of Labor Research*, 29(2), 138-161.
- APESPE (2012). Disponível em <http://www.apespe.pt/>
- Barbosa, S. (2011). Trabalho temporário em 2012 pode ser uma alternativa para enfrentar um período de recessão? *Pessoal*, 3(109), 56.
- Boyce, A. S., Ryan, A. M., Imus, A. L., & Morgeson, F. P. (2007). Temporary worker, Permanent loser? A model of stigmatization of temporary workers. *Journal of Management*, 33(1), 5-29.
- Burgess, J. & Connell, J. (2006). Temporary work and human resources management: Issues, challenges and responses. *Personnel Review*, 35(2), 129-140.
- Caetano, A. & Vala, J. (2002). *Gestão de recursos humanos: Contextos, processos e técnicas*. Lisboa: Editora RH.
- Chambel, M., J. (2011). Motivos dos trabalhadores temporários e seu bem-estar no trabalho. In M. J. Chambel (Coord), *Novos desafios para a GRH: O caso dos trabalhadores temporários*. Lisboa: Editora RH.
- Chiavenato, I. (Ed.) (1999). *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Editora Campus.
- Chiavenato, I. (2004). *Recursos humanos: O capital humano das organizações*. São Paulo: Atlas.
- Crespo, M. E. M. (2011). *Níveis de satisfação com aspetos do trabalho e percursos profissionais de trabalhadores temporários na Agência de Amoreiras*. Dissertação de mestrado. Lisboa: ISEG.
- Cruz, J. (1998). *Formação profissional em Portugal*. Lisboa: Sílabo.

- Delta Consultores, Tecnologia e Recursos Integrados (2006). *Estudo sobre as modalidades distribuídas e flexíveis de trabalho no contexto empresarial português – O teletrabalho*. Lisboa: AEP.
- De Cuyper, N., Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2007). Literature review of theory and research on the psychological impacts of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews* 10(1), 25-51.
- Duarte, A. R. G. (2009). *Satisfação no trabalho temporário: Implicações das motivações para aceitarem um contrato de trabalho*. Dissertação de mestrado. Lisboa: ISCTE-IUL.
- EUROCIETT (2013), O papel do trabalho temporário e das transições no mercado laboral na Europa: Sumário. Disponível em:
http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/Social_dialogue/Transitions_project/translations_executive_summary/PT - Executive Summary.pdf.
- Feldman, D. C., Doeringhaus, H. I., & Turnley, W. H. (1994). Managing temporary workers: A permanent HRM challenge. *Organizational Dynamics*, 23, 49-63.
- Ferreira, A., Diogo, C., Ferreira, M., & Valente, A., C. (2006). Construção e validação de uma escala multifatorial de motivação no trabalho (multi-moti). *Comportamento Organizacional e Gestão*, 12(2), 187-198.
- Freire, P. (2003). *A importância do ato de ler: em três artigos que se completam*. São Paulo: Edição Cortez.
- Gil, A. (2001). *Gestão de pessoas*. São Paulo: Editora Atlas.
- Gomes, J. F., Pina e Cunha, M., Rego, A., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C.A. (2008). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano*. Lisboa: Edições Sílabo.

- Gonçalves, F. G., & Alves, M. J. (2010). *Código do trabalho* (24ª Edição). Coimbra: Almedina.
- Kalleberg, A., L. (2003). Flexible firms and labor market segmentation, effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and Occupations*, 30(2), 154-175.
- Kovács, I. (2004). Emprego flexível em Portugal. *Sociologia*, 6(12), 32-67.
- Kovács, I. (2006). Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 52, 41-65.
- Lima, L., Vala, J., & Monteiro, B. (1994). A satisfação organizacional: Confronto de modelos. In J. Vala, B. Monteiro, L. Lima, & A. Caetano (Orgs.), *Psicologia social das organizações* (pp. 101-122). Oeiras: Celta Editora.
- Lima-Santos, N. (2004). Sociedade da informação: mudanças e desafios psicossociais no contexto sócio-laboral. In L. B. Gouveia & S. Gaio (Orgs.), *Sociedade da informação: balanço e implicações*. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.
- Lima-Santos, N., Faria, L., & Rurato, P. (2000). *Educação e aprendizagem de adultos: Avaliação do auto-conceito de competência cognitiva e da auto-aprendizagem*. Atas do V Congresso Galaico-Português de Psicopedagogia. Univ. da Corunha e Univ. de Santiago de Compostela.
- Maia da Silva, M. (2000). *Breves notas sobre as atuais relações laborais, contributos, doutrinas e jurisprudências*. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.
- Marques, C. (2011). O trabalho temporário resulta de uma nova atitude no mercado de trabalho. *Pessoal*, 3(110), 38.
- Marqueze, E. C. & Moreno, C. R. C. (2005). Satisfação no trabalho - uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(112), 69-79.

- Martinez, G., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Review of temporary employment literature: Perspectives for research and development in Latin America. *Psyke*, 19(1), 61-73.
- Martins, M. C. F. & Santos, G. E. (2006). Adaptação e validação de construto da escala de satisfação no trabalho. *Psico - USF*, 11(2), 195-205.
- Monteiro, I. (2004). *Formação inicial, identidade profissional e profissão docente: as representações sociais dos alunos do curso de pedagogia da Universidade Federal de Pernambuco*. Braga: Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho.
- Nakamura, C. C., Fortunato, J. C., Rosa, L. M., Marçal, R., Pereira, T. A. A., & Barbosa, D. F. (2005). Motivação no trabalho. *Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais*, 2(1), 20-25.
- ONRH (2008). Observatório Nacional de Recursos Humanos – Resultados Nacionais. Disponível em http://www.onrh.org/resultados_nacionais.php
- Peretti, J. M. (2004). *Recursos humanos*. Lisboa: Sílabo.
- Pestana, M. H. & Gageiro, J. N. (2008). *Análise de dados para ciências sociais: A complementaridade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Redinha, M. R. G. (1995). *A relação laboral fragmentada: estudo sobre o trabalho temporário*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Ribeiro, R. B. (2002). Recrutamento e seleção. In A. Caetano & J. Vala (Eds.), *Gestão de recursos humanos. Contextos, processos e técnicas*. Lisboa: Editora RH.
- Smithson, J., Lewis, S., & Guerreiro, M. D. (1998). Perceção dos jovens sobre a insegurança no emprego e suas implicações no trabalho e na vida familiar. *Sociologia. Problemas e Práticas*, 27, 97-113.

- Sobral, F. & Chambel, M., J. (2011). A empregabilidade dos trabalhadores temporários: um substituto da segurança de emprego? In M. J. Chambel (Coord.), *Novo desafios para a GRH: O caso dos trabalhadores temporários*. Lisboa: Editora RH.
- Sousa, M. J. (1999). *Teletrabalho em Portugal: Difusão e condicionantes*. Lisboa: FCA - Editora de informática.
- Tavares, S. & Caetano, A. (2000). A emergência estratégica da gestão de recursos humanos. In A. Caetano (Coord.), *Mudança organizacional e gestão de recursos humanos* (pp. 13-51). Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.

ANEXOS

Anexo I

Questionário sobre Motivação e Satisfação com o Trabalho Temporário

Anexo II

Pedidos de autorização aos autores de questionários adaptados para o instrumento desta investigação

Anexo III

Pedido de autorização para a recolha de dados na Randstad

