

GESTÃO DO TRABALHO TEMPORÁRIO

Caraterização dos trabalhadores temporários solicitados pelas empresas industriais na Península de Setúbal

José Caló Simplício (1) & João Pedro Cordeiro (2)

(1) ISS - Instituto da Segurança Social I.P. | ATEC - Academia de Formação; jkaloh63@gmail.com

(2) Instituto Politécnico de Setúbal (IPS) | Centro de Estudos em Ciências Empresariais (CICE-IPS); joao.cordeiro@esce.ips.pt

Palavras-chave: Gestão do Trabalho Temporário, Trabalhadores Temporários, Flexibilidade Laboral, Indústria.

Resumo

Num mercado cada vez mais imprevisível e concorrencial é exigida capacidade de adaptação à mudança, obrigando as organizações a adotar uma política de flexibilidade para satisfazer as exigências do mercado (Alves, 2008). A necessidade de flexibilização da força de trabalho fez emergir outras modalidades de emprego que se distanciam dos modelos tradicionais como foi a proliferação de contratos atípicos, onde se destaca o trabalho temporário. Esta forma de trabalho constitui um instrumento de gestão empresarial para a satisfação de necessidades de mão-de-obra pontuais, imprevistas ou de curta duração, respondendo às flutuações da procura (Vaz, 2000). As empresas de trabalho temporário (ETT) têm-se consolidado, tornando-se num fenómeno crescente na maioria dos países desenvolvidos. Com efeito, em 2016 existiam cerca de 169.000 empresas de trabalho temporário no mundo, com 260.000 empresas-cliente que empregavam 50 milhões de trabalhadores (CIETT, 2017). Tendo por base este enquadramento, este estudo tem como objetivo geral, proceder à caraterização dos trabalhadores temporários do setor da metalomecânica, na Península de Setúbal. Como objetivos específicos pretende-se identificar e caraterizar que perfis de trabalhadores temporários estão a ser solicitados e que tipo de regimes de trabalho estão a ser oferecidos por estas empresas. No meio empresarial existe a convicção de que a flexibilidade do emprego é uma fonte importante da competitividade, levando, porém, à desestabilização das pessoas e do sistema social da empresa (Kovács, 2002, 1998). A proliferação dos empregos instáveis com recurso aos contratos a termo certo fragiliza a acumulação de competências e pode reduzir a empregabilidade dado que as sucessivas recolocações no mercado de trabalho são curtas e com frequentes interrupções (Cuyper & Witte, 2007). Apesar disso, para alguns trabalhadores o trabalho temporário é uma escolha de flexibilização laboral fora do carácter de imposição e constrangimento da organização, proporcionando-lhes novas oportunidades e projetos (Preenen, Verbiest, Vianen, & Wijk, 2015; Giunchi, Chambel, & Ghislieri, 2015). Para estes, a flexibilidade estratégica nas suas carreiras, transformando a potencial instabilidade/precariedade numa estratégia de posicionamento no mercado. Profissões recentes (e.g., tic's, marketing digital, engenharia informática) são exemplos de qualificações raras e cada vez mais procuradas neste mercado de trabalho. Com efeito, tem-se verificado um aumento significativo e constante de contratos de trabalho temporário em Portugal (Lopes, 2017). A quantidade de empresas que promovem o

trabalho temporário tem sido muito expressiva: 2010 – 198 empresas; 2015 – 231 empresas; 2019 – 220 empresas (IEFP, 2019). O número de trabalhadores temporários (TT) tem igualmente aumentado: 2010 – 850 mil; 2015 – 805 mil; 2018 – 879 mil (Pordata, 2019). Apesar deste aumento, subsistem preocupações quanto à qualidade do emprego – os empregos estáveis estão especialmente limitados às classes mais jovens, apesar de possuírem cada vez mais qualificações académicas (OIT, 2018). Embora reconhecendo a importância dos esforços recentes urge desenvolver medidas para lidar com a segmentação do mercado que deem resposta as suas três características principais: elevada percentagem de TT involuntários, reduzido volume de transição dos TT para contratos permanentes, condições de trabalho mais desfavoráveis para os TT (OIT, 2018). Tais medidas, que podem incluir a aplicação regulamentar de limites mais rígidos à contratação de TT, devem ser consubstanciadas em estudos de investigação que permitam um melhor conhecimento desta realidade, desde a caracterização das ETT até à caracterização do perfil dos trabalhadores. Metodologicamente, realizou-se um estudo multi-caso (Yin, 2015) em sete ETT/recrutadoras presentes na Península de Setúbal. O estudo é de carácter exploratório e assenta numa perspetiva qualitativa (Stake, 2011) com recurso à entrevista semidiretiva a sete profissionais (dois técnicos de recursos humanos e cinco diretores de agência). As empresas foram selecionadas no universo das mais representativas na colocação de TT na região nos *clusters*: metalomecânica, automóvel, aeronáutica. Tendo por base a análise de conteúdo categorial (Bardin, 2016), foram definidas as seguintes categorias: perfil do TT, regimes de trabalho, vantagens/desvantagens do trabalho temporário. Os resultados sugerem uma alteração no perfil dos TT fruto da evolução do mercado de trabalho e do aumento da flexibilização nestas empresas. Da análise do mercado de trabalho, verifica-se uma oferta muito superior à procura, sobretudo de trabalhadores indiferenciados. Esta tendência conduz à alteração das relações laborais expressa numa cada vez maior utilização do trabalho temporário, o qual é visto pelos trabalhadores como fundamental para a sua inserção, ainda que muitas vezes não duradoura, aumentando as suas experiências/competências (Preenen *et al.*, 2015). Para estas empresas o TT constitui um instrumento de gestão para satisfazer necessidades pontuais, geralmente de curta duração. Procura responder às flutuações da procura e permite maior flexibilidade na adaptação dos efetivos às necessidades (Ferreira & Santos, 2013). Os regimes de trabalho são sobretudo precários – tempo incerto. A maioria das empresas utiliza as ETT como meras extensões dos seus departamentos de RH, retirando benefícios vários: seja no tempo que não despendem no recrutamento/seleção, seja na gestão administrativa que, ficando a cargo da ETT, não sobrecarrega os seus serviços (Chambel, 2015). O perfil do TT tem evoluído ao nível sociodemográfico. As qualificações exigidas têm aumentado pois muitos TT têm o ensino secundário e alguns a licenciatura. Já não se trata apenas de jovens à procura do primeiro emprego, mas trabalhadores especializados que procuram novos projetos sem vínculos duradouros. A escassez de trabalhadores indiferenciados tem levado à inserção de mulheres em setores quase exclusivamente masculinos. O recrutamento para diferentes funções/posições de trabalhadores seniores tem elevado o nível etário dos TT. Este estudo contribui para a análise do trabalho temporário e do papel central do TT em contexto de indústria. Auxilia os gestores na formulação de estratégias centradas nesta modalidade de trabalho que contribuam para valorizar as competências dos TT. Apesar de se tratar de um estudo multi-caso, recorreu-se a uma única técnica de recolha de dados com uma amostra reduzida de entrevistados, pelo que não é possível proceder à generalização dos resultados.