

DI  
RODR/R1

2002

Dissertação de Mestrado  
apresentada na área de Comportamento Organizacional  
do  
Instituto Superior de Psicologia Aplicada

Ricardo Arinto Rodrigues



A Mão-de-Obra invisível: Estratégias  
Profissionais dos Trabalhadores Temporários

**Orientador:**

Professor Doutor Miguel Pina e Cunha  
Instituto Superior de Psicologia Aplicada

**Seminário de Dissertação dirigido por:**

Professor Doutor Miguel Pina e Cunha  
Instituto Superior de Psicologia Aplicada

	
Instituto Superior de Psicologia Aplicada	
Registo: 15.605	
Data: 01.03.05	
Tel.: 21 001 17 50 • <a href="mailto:bib@psicpa.pt">bib@psicpa.pt</a>	

Um estudo não é nunca o produto do esforço de um indivíduo isolado. É sempre o resultado da congregação de contributos valiosos. Antes de apresentar o resultado do trabalho desenvolvido, é da mais elementar justiça que refira as pessoas\entidades cujo contributo permitiu a elaboração do presente ensaio. Assim agradeço,

Antes de mais, aos meus pais, pelo apoio e estímulo permanente.

Ao Professor Miguel Cunha, pela confiança e liberdade com que me deixou trabalhar.

Aos meus colegas da SCML - dr<sup>a</sup> Fátima Cònim, dr<sup>a</sup> Alice Ferreira e dr. Luís Cruz - pela compreensão que sempre manifestaram.

À Maria João Diniz e à Isabel Teotónio, pelos preciosos contributos e pela ajuda nas horas mais difíceis.

À Gabriela e ao Carlos Moura, pelas portas que me abriram.

A todos os responsáveis e técnicos das empresas de trabalho temporário, pela dedicação e entusiasmo com que colaboraram no estudo.

## Índice

Introdução	01
Capítulo I. Do Pré-Modernismo ao Pós-Modernismo Organizacional: Evolução e impactos	04
1. O paradigma fordista-taylorista e a construção dos mercados de trabalho internos	04
1.1. Características da envolvente	04
1.2. Princípios do paradigma fordista-taylorista	05
1.3. Implicações do paradigma fordista-taylorista	09
1.3.1. Ao nível do Sistema de Emprego	09
1.3.2. Ao nível das Organizações	10
2. O fim do ciclo de crescimento virtuoso e a falência do paradigma fordista-taylorista	13
2.1. A alteração dos padrões de consumo	14
2.2. Os novos cenários competitivos num mundo a alta velocidade	15
Capítulo II. O Paradigma pós-moderno e a génese da empresa flexível	18
1. Em direcção à flexibilidade organizacional	18
2. Os caminhos da flexibilidade	19

3. A desregulação do mercado de trabalho e o desenvolvimento de fluxos de mão-de-obra periférica	24
Capítulo III. Na periferia do sistema de emprego: estratégias profissionais dos trabalhadores temporários	36
1. Os trabalhadores temporários: um grupo heterogéneo	36
2. Estratégias profissionais dos trabalhadores temporários	40
3. Estratégias profissionais e grupos de temporários	42
3.1 Trabalhadores temporários voluntários	43
3.2 Trabalhadores temporários involuntários	45
4. A influência dos agentes externos na definição das estratégias dos trabalhadores temporários	50
5. Hipóteses	52
Capítulo IV. Método	55
1. Introdução	55
2. A primeira fase da investigação	55
3. Etapas da condução do estudo	57
3.1 Desenvolvimento do instrumento de recolha de dados	58
3.1.1 Operacionalização das variáveis	58
3.1.2 Análise preliminar	64

3.2 Aplicação e recolha da informação	74
4. Descrição da amostra	75
Capítulo V. Apresentação e discussão dos resultados	91
1. Introdução	91
2. Resultados relativos à estratégia profissional adoptada pelos grupos de temporários	92
3. Resultados relativos à importância atribuída a um emprego permanente	94
4. Resultados relativos ao desejo de integrar os quadros de pessoal das empresas utilizadoras	101
5. Resultados relativos à percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras	110
6. Resultados relativos à avaliação do trabalho desenvolvido	120
6.1 Resultados relativos aos níveis de satisfação dos trabalhadores	120
6.2 Resultados obtidos relativamente aos níveis de motivação dos trabalhadores	127
6.3 Resultados relativos à avaliação comparativa da qualidade das tarefas desempenhadas	134
6.4 Avaliação do relacionamento entre trabalhadores	141
6.5 Resultados obtidos relativamente à avaliação da experiência de trabalho temporário	148
7. Discussão geral	158

## Índice de quadros

Quadro 1 - Princípios e Métodos da O.C.T	7
Quadro 2 - Consequências da organização científica do trabalho	13
Quadro 3 - Comparação das posições da Teoria do Processo de Trabalho e da Teoria da Especialização Flexível	23
Quadro 4 - Principais Diplomas Legais de suporte à flexibilização do uso da mão-de-obra	27
Quadro 5 - Incidência das formas de trabalho atípico na europa em 1989	31
Quadro 6 - Estratégias profissionais dos trabalhadores temporários	49
Quadro 7 - Caracterização dos informantes	57
Quadro 8 – Matriz de correlações da escala estratégia profissional	65
Quadro 9 - Análise dos Componentes Principais da escala estratégia profissional	66
Quadro 10 - Análise de Fidelidade da escala estratégia profissional	66
Quadro 11 – Matriz de correlações da escala avaliação global do trabalho	67
Quadro 12 - Análise dos componentes principais da escala avaliação global do trabalho (rotação varimax)	68
Quadro 12 - Análise de Fidelidade do factor satisfação	69
Quadro 13 - Análise de Fidelidade do factor motivação	69

Quadro 14 – Matriz de correlações da escala avaliação comparativa do trabalho	70
Quadro 15 - Análise dos componentes principais da escala avaliação comparativa do trabalho	71
Quadro 16 - Análise de fidelidade da escala avaliação comparativa do trabalho	71
Quadro 17 - Resumo da análise preliminar das escalas aplicadas	72
Quadro 18 - Origem geográfica dos sujeitos	76
Quadro 19 - Origem geográfica dos sujeitos	77
Quadro 20 - Estrutura etária da amostra	78
Quadro 21 - Antiguidade dos sujeitos como trabalhadores temporários	79
Quadro 22 - Número de experiências profissionais como temporário	80
Quadro 22 – Outra experiência profissional dos sujeitos	81
Quadro 23 - Distribuição da amostra por habilitações literárias	81
Quadro 24 - Tipo de tarefas desempenhadas pelos sujeitos	82
Quadro 25 - Distribuição da amostra por grupos de trabalhadores	84
Quadro 26 - Estrutura etária dos grupos de temporários	85
Quadro 27 - Estrutura sexual dos grupos de temporários	87
Quadro 28 - Estado civil dos grupos de temporários	87

Quadro 29 - Estrutura de habilitações literárias dos grupos de temporários	88
Quadro 30 - Nível de rendimentos auferidos pelos grupos de temporários	89
Quadro 31 - Estratégia profissional escolhida pelos grupos de temporários	92
Quadro 32 - Teste Kolmogorov-Smirnov	93
Quadro 33 - Teste de Levene (sig. 0,05)	93
Quadro 34 - Análise de Variância	93
Quadro 35 - Teste de Scheffe	94
Quadro 36 - Importância de um emprego permanente por grupo de temporários	95
Quadro 37 - Teste Kolmogorov-Smirnov	96
Quadro 38 - Teste de Levene (sig. 0,05)	96
Quadro 39 - Kruskal-Wallis Anova by Ranks	96
Quadro 40 - Influência da importância atribuída a um emprego permanente na estratégia profissional	97
Quadro 41 - Teste Kolmogorov-Smirnov	97
Quadro 42 - Teste de Levene (sig. 0,05)	98
Quadro 43 - Análise de Variância	98
Quadro 44 - Influência do género sexual na importância de um emprego sem termo	98

Quadro 45 - Teste T para duas amostras independentes	99
Quadro 46 - Influência do estado civil na importância de um emprego sem termo	100
Quadro 47 - Teste Kolmogorov-Smirnov	100
Quadro 48 - Teste T para duas amostras independentes	101
Quadro 49 - Desejo de integrar os quadros permanentes das empresas utilizadoras por grupo de trabalhadores temporários	101
Quadro 50 - Teste Kolmogorov-Smirnov	102
Quadro 51 - Teste de Levene	102
Quadro 52 - Análise de Variância	103
Quadro 53 - Teste de Scheffe	103
Quadro 54 - Desejo de integrar os quadros permanentes das empresas utilizadoras por estado civil	104
Quadro 55 - Teste Kolmogorov-Smirnov	105
Quadro 56 - Teste T para duas amostras independentes	105
Quadro 57 - Influência do desejo de integrar os Quadros permanentes das empresas utilizadoras na estratégia profissional	105
Quadro 58 - Teste Kolmogorov-Smirnov	106
Quadro 59 - Teste de Levene	106
Quadro 60 - Análise de Variância	106

Quadro 61 - Relação entre a importância de um emprego sem termo e o desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras	107
Quadro 62 - Teste Kolmogorov-Smirnov	108
Quadro 63 - Teste de Levene (sig. 0,05)	108
Quadro 64 - Análise de variância	109
Quadro 65 - Percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras por grupo de temporários	110
Quadro 66 - Teste Kolmogorov-Smirnov	111
Quadro 67 - Teste de Levene (sig. 0,05)	111
Quadro 68 - Análise de Variância	111
Quadro 69 - Teste de Scheffe	112
Quadro 70 - Relação entre a percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras e o desejo de tal vir a acontecer	112
Quadro 71 - Teste Kolmogorov-Smirnov	113
Quadro 72 - Teste de Levene (sig. 0,05)	114
Quadro 73 - Análise de Variância	114
Quadro 74 - Influência da percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal das empresas utilizadoras na estratégia profissional	115
Quadro 75 - Percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras mediante um bom desempenho por grupo de temporários	116

Quadro 76 - Teste Kolmogorov-Smirnov	117
Quadro 77 - Teste de Levene (sig. 0,05)	117
Quadro 78 - Análise de Variância	117
Quadro 79 - Teste de Scheffe	118
Quadro 80 - Influência da Percepção das possibilidades de integrar os quadro de pessoal permanente das empresas utilizadoras mediante um bom desempenho profissional na estratégia profissional	118
Quadro 81 - Nível de satisfação por grupo de trabalhadores	120
Quadro 82 - Teste Kolmogorov-Smirnov	121
Quadro 83 - Teste de Levene (sig. 0,05)	121
Quadro 84 - Análise de Variância	122
Quadro 85 - Teste de Scheffe	122
Quadro 86 - Teste Kolmogorov-Smirnov	123
Quadro 87 - Teste de Levene (sig. 0,05)	123
Quadro 88 - Kruskal-Wallis Anova by Ranks	123
Quadro 89 - Relação entre a satisfação no trabalho e o desejo de integração dos quadros das empresas utilizadoras	124
Quadro 90 - Teste Kolmogorov-Smirnov	125
Quadro 91 - Teste de Levene (sig. 0,05)	125
Quadro 92 - Análise de Variância	125

Quadro 93 - Relação entre a satisfação no trabalho e a estratégia profissional	126
Quadro 94 - Teste Kolmogorov-Smirnov	127
Quadro 95 - Teste de Levene (sig. 0,05)	127
Quadro 96 - Análise de Variância	127
Quadro 97 - Nível de motivação por grupo de trabalhadores	128
Quadro 98 - Teste Kolmogorov-Smirnov	129
Quadro 99 - Teste de Levene (sig. 0,05)	129
Quadro 100 - Análise de Variância	129
Quadro 101 - Teste de Scheffe	130
Quadro 102 - Relação entre a motivação no trabalho e o desejo de integração dos quadros das empresas utilizadoras	130
Quadro 103 - Teste Kolmogorov-Smirnov	131
Quadro 104 - Teste de Levene (sig. 0,05)	131
Quadro 105 - Análise de Variância	132
Quadro 106 - Relação entre a motivação no trabalho e a estratégia profissional	133
Quadro 107 - Teste Kolmogorov-Smirnov	134
Quadro 108 - Teste de Levene (sig. 0,05)	134
Quadro 109 - Análise de Variância	134

Quadro 110 - Tipos de tarefas desempenhadas por grupo de trabalhadores	135
Quadro 111 - Teste Kolmogorov-Smirnov	136
Quadro 112- Teste de Levene (sig. 0,05)	136
Quadro 113 - Análise de Variância	136
Quadro 114 - Teste de Scheffe	136
Quadro 115 - Percepção da equidade na atribuição de tarefas por grupo de trabalhadores	137
Quadro 116 - Teste Kolmogorov-Smirnov	138
Quadro 117 - Teste de Levene (sig. 0,05)	139
Quadro 118 - Análise de Variância	139
Quadro 119 - Teste de Scheffe	140
Quadro 120 - Influência da avaliação comparativa das tarefas desempenhadas no desejo de integração dos Quadros de pessoal das empresas utilizadoras	141
Quadro 121 - Teste Kolmogorov-Smirnov	142
Quadro 122 - Teste de Levene (sig. 0,05)	142
Quadro 123 - Análise de Variância	142
Quadro 124 - Influência da avaliação comparativa das tarefas desempenhadas na estratégia profissional do temporário	143

Quadro 125 - Percepção da qualidade do relacionamento com os trabalhadores dos quadros das empresas utilizadoras por grupo de trabalhadores	143
Quadro 126 - Teste Kolmogorov-Smirnov	144
Quadro 127 - Teste de Levene (sig. 0,05)	144
Quadro 128 - Análise de Variância	145
Quadro 129 - Teste de Scheffe	145
Quadro 130 - Percepção da qualidade do relacionamento entre trabalhadores temporários por grupo de trabalhadores	146
Quadro 131 - Teste Kolmogorov-Smirnov	147
Quadro 132 - Teste de Levene (sig. 0,05)	147
Quadro 133 - Análise de Variância	147
Quadro 134 - Teste de Scheffe	148
Quadro 135 - Companhia escolhida para passar os tempos livres dentro do espaço da empresa utilizadora por grupo de trabalhadores	149
Quadro 136 - Teste Kolmogorov-Smirnov	149
Quadro 137 - Teste de Levene (sig. 0,05)	150
Quadro 138 - Kruskal-Wallis Anova by Ranks	151
Quadro 139 - Teste de Levene (sig. 0,05)	151
Quadro 140 - Kruskal-Wallis Anova by Ranks	151
Quadro 141 - Factores privilegiados no contexto profissional por grupo de trabalhadores	152

Quadro 142 - Teste Kolmogorov-Smirnov	153
Quadro 143 - Teste de Levene (sig. 0,05)	153
Quadro 144 - Análise de Variância	153
Quadro 145 - Teste de Scheffe	154
Quadro 146 - Vantagens do trabalho temporário por grupo de trabalhadores	154
Quadro 147 - Teste Kolmogorov-Smirnov	155
Quadro 148 - Teste de Levene (sig. 0,05)	155
Quadro 149 - Análise de Variância	156
Quadro 150 - Teste de Scheffe	156
Quadro 151 - Desvantagens do trabalho temporário por grupo de trabalhadores	157
Quadro 151 - Teste Kolmogorov-Smirnov	158
Quadro 152 - Teste de Levene (sig. 0,05)	158
Quadro 153 - Análise de Variância	158

## Índice de gráficos e figuras

Figura 1 - Factores determinantes na definição da estratégia do trabalhador temporário	41
Gráfico 1 - Origem geográfica dos sujeitos (%)	76
Gráfico 2 - Distribuição Sexual da amostra (%)	77
Gráfico 3 - Estrutura etária da amostra (%)	78
Gráfico 4 - Antiguidade dos sujeitos como trabalhadores temporários (%)	79
Gráfico 5 - Número de experiências profissionais como temporário (%)	80
Gráfico 6 – Outra experiência profissional dos sujeitos (%)	81
Gráfico 7 - Distribuição da amostra por habilitações literárias (%)	82
Gráfico 8 - Tipo de tarefas desempenhadas pelos sujeitos (%)	83
Gráfico 9 - Distribuição da amostra por grupos de trabalhadores	84
Gráfico 10 - Estrutura etária do grupo dos jovens desempregados (%)	85
Gráfico 11 - Estrutura etária do grupo dos desempregados idosos (%)	86
Gráfico 12 - Estrutura etária do grupo dos estudantes (%)	86
Gráfico 13 - Estrutura sexual dos grupos de temporários (%)	87
Gráfico 14 - Estado civil dos grupos de temporários (%)	88
Gráfico 15 - Estrutura de habilitações literárias dos grupos de temporários (%)	89

Gráfico 16 - Nível de rendimentos auferidos pelos grupos de temporários (%)	90
Gráfico 17 - Estratégia profissional escolhida pelos grupos de temporários (%)	92
Gráfico 18 - Importância de um emprego permanente por grupo de temporários (%)	95
Gráfico 19 - Influência da importância atribuída a um emprego permanente na estratégia profissional (%)	97
Gráfico 20 - Influência do género sexual na importância de um emprego sem termo (%)	99
Gráfico 21 - Influência do estado civil na importância de um emprego sem termo (%)	100
Gráfico 22 - Desejo de integrar os quadros permanentes das empresas utilizadoras por grupo de trabalhadores temporários (%)	102
Gráfico 23 - Desejo de integrar os quadros permanentes das empresas utilizadoras por estado civil (%)	104
Gráfico 24 - Influência do desejo de integrar os quadros permanentes das empresas utilizadoras na estratégia profissional (%)	106
Gráfico 25 - Influência do desejo de integrar os quadros permanentes das empresas utilizadoras na estratégia profissional	107
Gráfico 26 - Relação entre a importância de um emprego sem termo e o desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras (%)	108
Gráfico 27 - Relação entre a importância de um emprego sem termo e o desejo de integração dos Quadros de pessoal das empresas utilizadoras	109

Gráfico 28 - Percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras por grupo de temporários (%)	110
Gráfico 29 - Relação entre a percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras e o desejo de tal vir a acontecer (%)	113
Gráfico 30 - Relação entre a percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras e o desejo de tal vir a acontecer	114
Gráfico 31 - Influência da percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal das empresas utilizadoras na estratégia profissional (%)	115
Gráfico 32 - Percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras mediante um bom desempenho por grupo de temporários (%)	116
Gráfico 33 - Influência da Percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras mediante um bom desempenho profissional na estratégia profissional (%)	119
Gráfico 34 - Nível de satisfação por grupo de trabalhadores (%)	121
Gráfico 35 - Relação entre a satisfação no trabalho e o desejo de integração dos quadros das empresas utilizadoras (%)	124
Gráfico 36 - Relação entre a satisfação no trabalho e a estratégia profissional (%)	126
Gráfico 37 - Nível de motivação por grupo de trabalhadores (%)	128
Gráfico 38 - Relação entre a motivação no trabalho e o desejo de integração dos quadros das empresas utilizadoras (%)	131
Gráfico 39 - Relação entre a motivação no trabalho e o desejo de integração dos quadros das empresas utilizadoras	132

Gráfico 40 - Relação entre a motivação no trabalho e a estratégia profissional (%)	133
Gráfico 41 - Percepção da equidade na atribuição de tarefas por grupo de trabalhadores (%)	135
Gráfico 42 - Influência da avaliação comparativa das tarefas desempenhadas no desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras (%)	138
Gráfico 43 - Influência da avaliação comparativa das tarefas desempenhadas no desejo de integração dos Quadros de pessoal das empresas utilizadoras	139
Gráfico 44 - Influência da avaliação comparativa das tarefas desempenhadas na estratégia profissional do temporário (%)	140
Gráfico 45 - Percepção do relacionamento com os trabalhadores dos quadros das empresas utilizadoras por grupo de trabalhadores (%)	141
Gráfico 46 - Percepção do relacionamento entre trabalhadores temporários por grupo de trabalhadores (%)	144
Gráfico 47 - Companhia escolhida para passar os tempos livres dentro do espaço da empresa utilizadora por grupo de trabalhadores (%)	146
Gráfico 48 - Avaliação da experiência de trabalho temporário por grupo de trabalhadores (%)	148
Gráfico 49 - Representação do trabalho temporário por grupo de trabalhadores (%)	150
Gráfico 50 - Factores privilegiados no contexto profissional por grupo de trabalhadores (%)	152
Gráfico 51 - Vantagens do Trabalho Temporário por grupo de trabalhadores (%)	155
Gráfico 52 - Desvantagens do trabalho temporário por grupo de trabalhadores (%)	157

## RESUMO

A literatura na área do Comportamento Organizacional tem analisado exaustivamente as recentes alterações na envolvente competitiva e suas repercussões ao nível da estrutura do Sistema de Emprego. Contudo, o esforço tem sido parco no que respeita à análise dos fluxos de mão-de-obra periférica, designadamente no que respeita à sua composição, evolução e valores e atitudes perante o trabalho. O presente estudo pretende oferecer um contributo para a compreensão e discussão do modo como os trabalhadores temporários – um dos grupos de trabalhadores periféricos em maior crescimento – estão a reagir às alterações dos padrões de emprego.

Analisando o grupo dos trabalhadores temporários a partir da sua heterogeneidade interna, compreende-se que, contrariamente ao que sucede com outros grupos profissionais, estes sujeitos não se encontram unidos por uma identidade profissional. Os trabalhadores temporários são constituídos por um conjunto heterogéneo de indivíduos que possuem uma perspectiva igualmente diferenciada da sua situação profissional. Deste modo, o seu comportamento no contexto da empresa utilizadora é determinado pelos seus objectivos e ambições pessoais e profissionais. Ou seja, diferentes subgrupos de trabalhadores temporários adoptam estratégias profissionais distintas. A partir de uma tipologia de estratégias profissionais que define três alternativas comportamentais (competitiva, cooperativa e negligente) procura-se avaliar a forma como estes trabalhadores perspectivam a sua situação profissional e o modo como os novos padrões de emprego se adequam às suas necessidades e aspirações.

## Introdução

Os novos cenários competitivos, cujos contornos se vêm delineando de há algumas décadas a esta parte, enquadram as organizações num mundo onde a tecnologia, o conhecimento e os gostos dos consumidores evoluem em padrões não-lineares de alta velocidade (Bettis & Hitt, 1995). A imprevisibilidade da envolvente teve importantes consequências ao nível da estrutura do sistema de emprego, obrigando as organizações a adoptarem estratégias de flexibilidade, designadamente numérica (Woods, 1989; Pollert, 1991), procurando activamente a transformação dos contratos de trabalho em contratos comerciais (Redinha, 1995). Esta situação ditou o fim da segurança no emprego, apanágio do período fordista (Parks & Kidder, 1994). Embora a substituição progressiva e crescente do padrão de emprego típico por padrões de emprego atípico não signifique necessariamente a precarização do emprego, a prática tem demonstrado um decréscimo objectivo das condições laborais (Rodgers, 1989).

As alterações na envolvente têm produzido óbvias consequências no sistema de emprego, que se tem estruturado em torno de um núcleo duro de trabalhadores bem remunerados, com relativa segurança e ocupando posições de elevada qualificação, ao qual se opõe uma periferia cada vez mais alargada de trabalhadores com baixo nível de qualificações e sem segurança no emprego (Clegg, 1998). É nesta periferia que se situam os trabalhadores temporários, objecto do presente estudo.

Os trabalhadores temporários estruturam a sua actividade profissional entre dois pólos: a empresa de colocação de mão-de-obra com a qual celebram um contrato de trabalho, e a empresa utilizadora à qual são cedidos. Os indivíduos nestas condições são normalmente remunerados abaixo da média praticada, têm um menor nível de protecção social e uma completa ausência de segurança no emprego.

O trabalho temporário é um exemplo de subemprego (Davis-Blake & Uzzi, 1993), entendido como um emprego de inferior qualidade por comparação com o padrão de emprego tradicional (Feldman, 1997). Esta inferioridade comparativa é visível nas tarefas menos qualificadas e, por isso mesmo, incapazes de gerar contextos profissionais motivantes, atribuídas a estes trabalhadores, e na insegurança a que, por definição, estão sujeitos (Parker, 1994).

Embora seja pacífico que o trabalho temporário está associado a contextos profissionais inseguros e pouco motivantes, é importante não generalizar as consequências da sujeição a esta situação profissional. Uma abordagem centrada na perspectiva do observador externo, com base na comparação entre os novos cenários profissionais e o padrão de emprego fordista, tenderá a produzir essencialmente um argumento ideológico. Em alternativa, há que equacionar como plausível a hipótese de uma vivência diferenciada das mesmas condições objectivas, em função dos valores, motivações e objectivos profissionais de cada sujeito, e analisar o trabalho temporário na perspectiva subjectiva dos indivíduos a ele sujeitos. Esta ideia é reforçada se se tiver em consideração que os trabalhadores temporários, enquanto grupo, apenas partilham uma situação contratual. De facto, não é possível a referir-nos aos trabalhadores temporários como um grupo profissional, já que aqui não existe uma identidade profissional ou um conjunto de aptidões e qualificações partilhadas. No conjunto dos trabalhadores temporários encontram-se indivíduos de diferentes classes sociais, com histórias profissionais e de vida distintas, que não partilham objectivos profissionais.

Dado o padrão atípico de emprego em questão, é de esperar encontrar junto desta população comportamentos, valores e expectativas profissionais diferentes dos que se observam em populações de indivíduos com um emprego tradicional, ou seja, no seio de uma organização à qual estão vinculados formal e psicologicamente. Por outro lado, e não constituindo este um grupo homogéneo, será igualmente legítimo postular que os diferentes subgrupos de temporários definem objectivos profissionais diferenciados, isto é, uma estratégia profissional singular. Por estratégia profissional entende-se, em sentido lato, a definição de objectivos profissionais e a adopção de um comportamento consequente com os mesmos. É precisamente neste ponto que reside o objectivo principal do estudo, ou seja, colocar em discussão um conjunto de estratégias profissionais susceptíveis de serem adoptadas pelos trabalhadores temporários no contexto da empresa utilizadora.

A ciência organizacional tem prestado uma atenção considerável às alterações na envolvente e consequentes transformações na estrutura do sistema de emprego, debatendo de forma enérgica os novos cenários de flexibilidade. Contudo, o enfoque privilegiado tem sido a organização, e não a perspectiva dos trabalhadores integrados nos fluxos de mão-de-obra periférica que se têm formado nas últimas décadas. Deste modo, as investigações sobre estes trabalhadores são escassas. Este facto é ainda mais

notório na população de trabalhadores temporários. É assim que o estudo que agora se começa a apresentar assume um carácter duplamente exploratório. Em primeiro lugar pelo quadro conceptual proposto, visto que a tipologia de estratégias profissionais e a tipologia de trabalhadores temporários, assim como a associação entre ambas, não encontra paralelismo noutras investigações. Em segundo lugar, pelo instrumento de recolha de dados criado, já que as escalas foram concebidas para validar o quadro teórico apresentado e carecem, naturalmente, de um trabalho contínuo de validade e fidelidade.

O estudo será dividido em cinco capítulos. Os três primeiros capítulos serão consagrados à apresentação do modelo teórico proposto, sendo os restantes destinados à apresentação dos resultados da investigação conduzida.

No primeiro capítulo far-se-à um enquadramento teórico da evolução da organização moderna para a organização pós-moderna, com especial atenção às alterações produzidas na envolvente e suas consequências nas estruturas organizacionais e no sistema de emprego.

O segundo capítulo centra-se na análise da resposta que as organizações deram às alterações dos cenários competitivos, e na forma como procuraram adaptar-se a uma envolvente imprevisível, caótica e em mudança permanente. O enfoque recairá na forma como a empresa flexível alterou a concepção do trabalhador, produzindo um sistema de emprego dual.

No terceiro capítulo expõem-se as bases do modelo de análise proposto, analisando-se a composição heterogénea do grupo dos trabalhadores temporários e apresentando-se a tipologia de estratégias profissionais susceptíveis de serem adoptadas no contexto das empresas utilizadoras.

Os dois últimos capítulos compreendem a apresentação da investigação conduzida de suporte ao modelo teórico proposto. Assim, no quarto capítulo expõe-se a metodologia utilizada e os principais passos dados na condução do estudo. Finalmente, no quinto capítulo, apresentam-se os resultados da investigação, confrontando-se os mesmos com as hipóteses levantadas.

## **Capítulo I. Do Pré-Modernismo ao Pós-Modernismo Organizacional: Evolução e impactos**

### **1. O paradigma fordista-taylorista e a construção dos mercados de trabalho internos**

#### **1.1. Características da envolvente**

No final do século XIX e nas primeiras décadas no século XX acentuou-se a procura de mercados coloniais pelas principais potências europeias e pelos Estados Unidos. Os mercados locais viram a sua importância diminuída. Os pequenos monopólios, que dominavam os anteriores mercados locais, deram lugar a monopólios e oligopólios de maior dimensão espacial e económica. As distâncias tornaram-se mais curtas e emergiu uma visão mais globalizante do mundo.

Com a ampliação dos mercados, as empresas puderam ir abastecer-se de matérias-primas a locais longínquos e perspectivar a sua produção em função de um mercado mais abrangente. A necessidade de aumentar os índices produtivos era premente, o que só foi possível, para além da aplicação das novas tecnologias à produção (nomeadamente das máquinas-ferramenta), com uma profunda reestruturação na organização do trabalho. A Primeira Guerra Mundial foi um potente catalisador de todas estas transformações. A necessidade de sustentar o esforço bélico e de suplantar o inimigo, forçou ao aperfeiçoamento de novas tecnologias e à introdução de novas formas de gestão do trabalho industrial, de modo a que os índices produtivos acompanhassem as necessidades crescentes das forças envolvidas no conflito.

Todas as transformações simultaneamente ocorridas, nos planos histórico, económico, tecnológico, social e político, concorreram de forma decisiva para uma necessidade crescente de ampliar os níveis de produção das empresas. As propostas de organização defendidas e aplicadas por Frederick Taylor, nas primeiras décadas do século XX, aliadas ao conceito de burocracia de Weber, constituíram o núcleo duro do primeiro grande paradigma de organização do trabalho da era industrial. A partir da década de

1930 os princípios de Taylor foram aprofundados pelo fordismo, que colmatou algumas das suas insuficiências, designadamente através de uma nova política salarial e do desenvolvimento de um novo papel interventor do Estado como garante de bem-estar social dos trabalhadores.

## **1.2. Princípios do paradigma fordista-taylorista**

O paradigma fordista-taylorista assenta em três pilares fundamentais: o conceito de burocracia de Weber, os princípios de organização racional do trabalho de Taylor e a relação salarial fordista.

Weber não define com clareza o conceito de burocracia. Não obstante, este compreende alguns elementos fundamentais: um código de conduta abstracto; esferas individuais de competência inseridas numa estrutura hierárquica piramidal; a selecção e promoção em função do nível de qualificações e qualidade de desempenho comprovada; salários fixos; e segurança social para os trabalhadores. A burocracia constitui o primeiro grande modelo de organização racional e, segundo Weber, aquele que historicamente exhibe mais clara superioridade e melhores resultados sobre quaisquer outros (Freire, 1993). O modelo burocrático impunha-se contra as interpretações sobrenaturais, místicas e religiosas do mundo, substituindo-as por uma abordagem científica e racional dos fenómenos.

Em paralelo e em sintonia com o pensamento weberiano, Taylor vai propor uma ruptura radical com o paradigma anterior e implementar o que pretende ser uma organização científica do trabalho. A nova forma de encarar o trabalho incorporava, em seu entender, uma nova vertente ideológica (harmonia, espírito de equipa, rendimento óptimo) e uma nova vertente teórica (a ciência em vez do empirismo). A introdução de um método científico, que análises posteriores como as de Elton Mayo (Motez, 1985), ou as investigações do Tavistock Institute (Trist, 1988), revelaram pouco rigoroso, permitiria solucionar os grandes problemas da empresa e desenvolver um método de trabalho racional.

Um dos princípios organizacionais preconizados por Taylor determina uma demarcação entre actos de preparação e actos de execução do trabalho. Por acréscimo, impõe uma separação clara entre dois grupos: a direcção, que prepara o trabalho, e os operários, que seguem escrupulosamente as ordens superiores. Cabe à direcção reunir todos os elementos do conhecimento tradicional, classificar toda a informação, fazer a sua síntese para, a partir daí, extrair conhecimentos, regras, leis e fórmulas de trabalho. “Assim, cada acto de um operário deve ser precedido por um ou vários actos preparatórios da direcção, que permitem ao operário cumprir o seu trabalho melhor e mais rapidamente do que se o fizesse de outro modo” (Héron, 1976: 58). Taylor não reconhecia aos operários capacidade intelectual para intervirem na planificação do trabalho. Eles deveriam restringir a sua actuação à mecanização de modos operatórios propositadamente simples e repetitivos.

Mais que pelos seus princípios, o trabalho de Taylor celebrou-se pelos seus métodos, especialmente o estudo dos tempos e dos movimentos do trabalho. Para a preparação do trabalho operário, Taylor propõe a análise detalhada dos elementos de trabalho. Os gestos efectuados por cada trabalhador deverão ser observados isoladamente de modo a concluir se cada um deles é necessário, pode ser suprimido, combinado, etc... Em seguida, os movimentos são encadeados e reconstituídos pela ordem mais eficiente, obtendo-se o modo operatório científico, ou seja, a melhor forma de proceder. Encontramos aqui um dos grandes alicerces do taylorismo: o princípio *one best way*. Taylor defendia que apenas havia uma forma cientificamente correcta de proceder e caberia aos técnicos, em cada situação particular, descobri-la e formar os operários na sua prática eficiente. A importância atribuída à formação profissional era vital como meio de garantir a correcta aprendizagem do modo operatório científico.

O processo de estudo dos movimentos era acompanhado por um estudo dos tempos de trabalho. Procurava-se, deste modo, encontrar o ritmo ideal de laboração. Equipas de cronometristas mediam o tempo gasto pelos operários na execução das operações e, adicionando factores de perda de tempo, como o cansaço e pausas, obtinham o volume de produção que cada operário deveria, em condições normais, apresentar.

Taylor preconiza o trabalho individual por considerá-lo mais eficaz que o trabalho em equipa que vigorava anteriormente. Para obter a adesão dos operários aos seus métodos

e ideologia produtiva, instaurou um novo sistema de salários, no qual o rendimento do operário era função directa do seu contributo para o esforço produtivo: é o famoso sistema do salário à peça. Os trabalhadores são directamente incitados a competir entre si por benefícios económicos. Alicerçando esta argumentação encontra-se o segundo grande postulado do taylorismo: o princípio do *homo economicus* (o quadro 1 resume os principais princípios e métodos associados à organização científica do trabalho). O ser humano é considerado naturalmente egoísta e individualista, procurando constantemente maximizar os seus interesses. Trabalhando isoladamente e recebendo em função da sua produção, o operário estará tão interessado quanto o patrão em ampliar os índices produtivos. Taylor estava absolutamente convencido de que o antagonismo ente patrões e operários era assunto do passado. Doravante não haveria uma contradição fundamental entre patrões e operários até porque, segundo o próprio, ambos partilhavam os mesmos interesses (Taylor, 1971). Entre eles deverá haver cooperação e não disputa pois, cada um na sua função, é vital à realização dos interesses do outro. Daqui parece claro que Taylor desconhece o trabalho de Marx ou não lhe atribui grande relevância.

**Quadro 1 - Princípios e Métodos da O.C.T**

<b>Princípios elementares do taylorismo</b>	<b>Métodos associados à O.C.T.</b>
Separação entre acções de preparação e execução do trabalho	Análise detalhada dos gestos operativos ( <i>one best method</i> )
Substituição do encarregado\contramestre por uma chefia intermédia mais alargada	Determinação da velocidade óptima de trabalho:
Sistema de remuneração diferencial (trabalho à peça)	a) selecção científica dos trabalhadores mais aptos;
Máxima divisão do trabalho	b) formação profissional;
Escolha científica dos operários e sua adequada formação	c) cronometragem dos tempos e fixação de níveis de produção

O taylorismo, em respostas às determinantes históricas, políticas, económicas e sociais que estiveram na sua génese, deu origem a um modelo de acumulação intensiva e a um círculo de crescimento virtuoso. Contudo, este crescimento foi fortemente abalado pela crise de 1929/30. A crise que afectou o modo de acumulação taylorista resultou do “ (...) desenvolvimento de um modelo de acumulação intensivo do lado da produção sem um modelo de consumo correspondente...” (Reis, 1992: 32). O modelo de acumulação

intensivo desenvolvido até à grande depressão dos anos trinta, revelou a necessidade da correspondência de um modelo de consumo intensivo que suportasse e garantisse o crescimento do capitalismo. O modo de acumulação taylorista foi aprofundado e aperfeiçoado pelo modo de acumulação fordista. “O fordismo assimilou as anteriores conquistas do taylorismo relativas à aplicação de métodos empíricos ao estudo, desenho e ‘desqualificação\requalificação’ do trabalho” (Clegg, 1998: 208). Na esteira do taylorismo, o fordismo compreende importantes aquisições no âmbito da racionalização e divisão do trabalho, bem como o aumento das unidades de produção com o objectivo de ampliar o factor multiplicador dos rendimentos de escala. Contudo, ainda que de grande relevância, esta característica não constitui a grande revolução deste modo de acumulação. A transformação da relação salarial e a subsequente integração progressiva na economia das classes proletárias constituiu o factor de maior relevo introduzido pelo fordismo. Foi pelo consumo que se assegurou essa integração. O crescimento massivo do consumo, como última solução para garantir a continuidade do crescimento capitalista, é pois “a grande invenção social das condições de desenvolvimento económico do pós-guerra” (Reis, 1992: 32).

A nova relação capital-trabalho assenta numa nova lei de formação dos salários e num papel interventor do Estado. O salário dos trabalhadores, que na fase taylorista variava de acordo com a conjuntura, vai passar a ser calculado com base nos ganhos de produtividade antecipados. “No mercado de trabalho é notória uma estabilidade que (...) pode associar-se quer à redução da velocidade de ajustamento do emprego às recessões económicas, quer ao crescimento do chamado sector primário do mercado de trabalho, ou seja, o sector dos empregos estáveis, bem remunerados e de melhores habilitações” (Reis, 1992: 33).

O Estado assume um papel fundamental na consolidação do crescimento económico e desenvolvimento social das sociedades capitalistas centrais, nomeadamente no período que se seguiu à Segunda Guerra Mundial. O Estado abandonou o carácter liberal que caracterizava a sua actuação, para passar a assumir directamente responsabilidades sociais. Como sublinha Santos, nas sociedades centrais, o Estado-Providência resulta de um “compromisso (...) entre o Estado, o capital e o trabalho, nos termos do qual os capitalistas renunciam a parte dos seus lucros (...) e os trabalhadores de parte das suas reivindicações.” (1985: 14). A alteração das relações entre o capital e o trabalho

necessitou da intervenção mediadora do Estado, que passou a garantir a estabilidade do emprego, dos rendimentos e das expectativas da classe operária.

### **1.3. Implicações do paradigma fordista-taylorista**

#### **1.3.1. Ao nível do Sistema de Emprego**

A implementação da organização científica do trabalho vem produzir importantes alterações quer ao nível da estrutura do sistema de emprego, através da interiorização e fidelização do trabalhador à empresa, quer ao nível da estrutura de qualificações desses mesmos trabalhadores.

No século XIX, o trabalho era apenas mais um recurso que a organização adquiria no mercado, quase sempre num sistema de trabalho à peça. Os sujeitos contratados ficavam obrigados a fornecer um volume determinado de certos componentes a um preço previamente acordado. Estes indivíduos contratavam posteriormente outros, que controlavam e dirigiam, e aos quais normalmente pagavam à peça. A relação de emprego consistia, ou num simples controlo do trabalho, onde a disciplina se exercia pela ameaça do despedimento, ou por controlo corporativo, designadamente mediante um sistema de aprendizagem em que a qualificação se adquiria pela experiência e pela passagem de aprendiz a mestre num determinado ofício (Pfeffer & Baron, 1998). Este sistema restringia a entrada a outras pessoas na profissão e protegia aquelas que já a exerciam. “Este tipo profissional é também, por conseguinte, um tipo social: o ofício é, ao mesmo tempo, carreira e fonte de autoridade” (Touraine, 1985: 187).

O taylorismo vem destruir tanto os aspectos sociais como os aspectos profissionais dos ofícios tradicionais. Os novos ofícios correspondem, cada vez mais, a um posto de trabalho específico, ao serviço de uma máquina que, por sua vez, é também mais especializada em operações particulares e cada vez menos universal. As máquinas universais pressupunham trabalhadores conhecedores, não só dos instrumentos de trabalho, mas também dos materiais utilizados. “Pelo contrário, o surgimento e proliferação das máquinas especializadas provocou uma progressiva perda da autonomia

profissional, especialmente a partir do momento em que se começaram a difundir as linhas de produção " (Vegara, 1971: 33-34). A especialização das máquinas forçou à especialização operária. A característica mais importante da evolução profissional a partir de 1914 é, sem dúvida, o aumento significativo dos operários especializados e a eliminação dos operários qualificados. A qualificação requerida para ocupar um posto numa linha ou cadeia de produção deixou de ser o grau de conhecimento do equipamento a operar, do processo produtivo, ou do manuseamento do material. A qualificação do operário passou a ser ditada pela sua capacidade de adaptação a um posto de trabalho com operações predeterminadas. "Cada ocupação corresponde doravante a uma formação profissional bem definida, racionalmente organizada e que, por conseguinte, deixa menos lugar às promoções devidas à experiência e ao hábito de um certo trabalho" (Touraine, 1985: 188).

Estas alterações produziram importantes mudanças ao nível do sistema de emprego. As empresas, que consideravam o trabalho como apenas mais um recurso disponível no mercado, sentiram necessidade de trazer os trabalhadores para o seu interior e de os tornar um recurso por si directamente controlado. Deste modo, o fenómeno a que assistimos desde a revolução industrial até à década de 70 corresponde à necessidade de construção de mercados de trabalho internos que constituam uma vantagem competitiva decisiva na luta pela imposição das empresas no mercado. A própria teoria organizacional segue esta tendência, desenvolvendo um manancial importante de investigação dedicada à forma como as organizações melhor podem tirar partido do contrato psicológico que as liga aos seus trabalhadores.

### **1.3.2. Ao nível das Organizações**

A implementação da organização científica do trabalho teve, no curto prazo, consequências bastante positivas para a empresa. Os índices de produtividade subiram exponencialmente e, com eles, os lucros empresariais. Contudo, este foi um movimento igualmente acompanhado por um aumento dos custos. A implementação do taylorismo obrigava a fortes investimentos em tecnologia e recursos humanos. Surge uma nova série de funções qualificadas: aumenta o número de engenheiros, encarregados,

cronometristas e técnicos. Apesar de tudo, o aumento dos custos era generosamente compensado pelo aumento dos lucros.

A articulação entre os indivíduos passou a ser regulamentada por um conjunto de regras impessoais definidoras de papéis, estatutos, procedimentos e competências. As regras de funcionamento interno asseguram ao funcionário uma independência e segurança totais (Crozier, 1981). O trabalho diário de cada um, as suas chances de obter um trabalho diferente, o seu status e a sua evolução profissional, tudo está antecipadamente previsto com grande exactidão. Dada a previsibilidade das situações e dos modos de procedimento, o chefe hierárquico perde parte do seu poder relativamente aos seus subordinados, limitando-se a averiguar da conformidade do seu comportamento relativamente às regras. Paradoxalmente, os subordinados perdem igualmente parte do seu poder de pressão sobre os níveis superiores. A sua capacidade de negociação passa a restringir-se ao estabelecido pelas regras burocráticas. Cada membro da organização encontra-se simultaneamente protegido contra a pressão de superiores e subordinados. A supressão das possibilidades de intervenção arbitrária dos superiores sobre os subordinados, e vice-versa, conduz a uma situação de isolamento de cada categoria hierárquica. Uma organização com semelhante estrutura acaba por ser composta por uma série de estratos sobrepostos que se comunicam muito pouco entre si. Assim, cada grupo hierárquico tende a desenvolver interesses próprios que se divorciam dos interesses globais da organização. Cada indivíduo é pressionado pelo seu grupo de pares para a defesa de interesses particulares, que podem estar mesmo em clara rota de colisão com os objectivos da organização.

O próprio processo de tomada de decisões favorece o isolamento hierárquico e reforça o clima de impessoalidade que se vive dentro da organização. Quando se pretende preservar todas as relações de impessoalidade torna-se imperioso que as decisões sejam tomadas a um nível em que os que são por elas responsáveis estejam ao abrigo das pressões daqueles que serão por elas afectados. Assim, os centros de decisão afastam-se cada vez mais das células de execução interpondo, ao mesmo tempo, entre ambos, um número considerável de estratos hierárquicos com pouca comunicação entre si.

O isolamento das cúpulas superiores e a falta de comunicação entre os níveis de poder leva à adopção de decisões desinformadas ou, quando muito, com base em informações

distorcidas pelos interesses da estrutura hierárquica. As decisões revelam-se pois frequentemente desajustadas aos problemas emergentes. De facto, elas não só não os resolvem como acabam por originar problemas adicionais. As organizações extremamente burocratizadas como eram (e são) as empresas que adoptavam os esquemas da organização científica do trabalho, eram organizações cujo equilíbrio repousava na existência de uma série de círculos virtuosos relativamente estáveis.

Esta situação, aliada à excessiva especialização operária, provocava bastante rigidez organizacional, definida como a incapacidade de adaptação atempada da organização às variações conjunturais que afectam o seu equilíbrio. Um sistema organizacional cuja principal característica é a rigidez não pode naturalmente adaptar-se com facilidade à mudança, procurando resistir a qualquer transformação.

Num sistema burocrático, a debilidade e o carácter unívoco dos canais de comunicação impede a direcção de tomar as decisões adequadas. Em consequência, um sistema de organização burocrática só cede à mudança quando já é afectado por um conjunto de disfunções que colocam em causa a continuidade da empresa. Aí a mudança é inevitável e radical, afectando mesmo os sectores que dela não careciam.

O ritmo de vida de uma organização burocrática caracteriza-se precisamente por uma alternância cíclica de longos períodos de estabilidade, onde as disfunções organizacionais se acumulam, e curtos períodos de crise e de mudança radical (Crozier, 1981). Este sistema, adaptado e com elevados índices de sucesso em envolventes competitivas estáveis revela-se desadaptado a competir nas actuais paisagens competitivas.

O quadro 2 resume as consequências que a implementação da organização científica do trabalho teve para trabalhadores e organizações.

**Quadro 2 - Consequências da organização científica do trabalho**

Para a empresa		Para o trabalhador	
Curto prazo	Médio\longo prazo	Curto prazo	Médio\longo prazo
Aumento da produtividade	Rigidez organizacional	Aumento do esforço	Diminuição das qualificações
Aumento dos lucros	Círculo burocrático vicioso	Aumento salarial	Obsolescência das capacidades
Aumento dos custos		Destruição do espírito de grupo	Alienação do trabalhador

## 2. O fim do ciclo de crescimento virtuoso e a falência do paradigma fordista-taylorista

A implementação da relação salarial fordista, a integração das classes operárias na economia pelo consumo e o assumir do Estado de responsabilidades sociais, permitiram às sociedades centrais a vivência de um círculo virtuoso desde o final da Segunda Guerra Mundial até à década de 1970. Este foi um período de estabilidade económica, de crescimento real dos salários, do rendimentos das empresas, e de ampliação das regalias sociais. Esta situação de prosperidade económica reforçou a construção e fortalecimento dos mercados de trabalho internos.

Esta tendência inverteu-se a partir das décadas de 1970/80. Nenhum círculo virtuoso é, obviamente, eterno. “Para a plena vigência do círculo virtuoso e para a sua manutenção eram necessárias duas condições muito fortes: a manutenção de um ritmo de crescimento elevado e a capacidade de reorganização permanente do processo de trabalho” (Reis, 1992: 36). Na verdade, o crescimento económico abrandou. O primeiro choque petrolífero de 1973 foi o soar do alarme: a crise havia chegado e estava para durar.

Uma ruptura de tal amplitude não é nunca o resultado de uma mera sequência de efeitos acidentais, mas sim de uma conjugação de mudanças no sistema socioeconómico. Tais alterações afectaram os modos de desenvolvimento impulsionados pelo fordismo e, ao invés de concorrerem para a sua reprodução, criaram as condições da sua extinção. De um modo geral, poder-se-ão apontar dois factores principais na génese da falência do

paradigma modernista de organização: as alterações nos padrões de consumo e as alterações na envolvente competitiva.

## 2.1. A alteração dos padrões de consumo

O fordismo resolveu algumas das insuficiências do taylorismo através da introdução de novas políticas salariais, que permitiram que a classe operária deixasse de ser uma classe meramente produtiva para passar a ter capacidade de aquisição. O nascimento da cultura do consumo revolucionou os modos e estilos de vida dos indivíduos, especialmente daqueles que a ele não tinham acesso anteriormente. “Os trabalhadores, que se haviam habituado à retórica da austeridade, sobriedade e trabalho duro, tiveram de ser ‘educados’ a apreciar um novo discurso centrado em torno de um estilo de vida hedonista, compreendendo novas necessidades e desejos” (Featherstone, 1991: 172). No entanto, a partir de meados da década de 1970 o entusiasmo pelo consumo maciço de carros, electrodomésticos, casas, etc... entrou em declínio.

A cultura do consumo, directamente impulsionada pelo fordismo, criou um novo tipo de sujeito social, individualista, autocentrado, desejoso de novas sensações e aventuras. A cultura do modernismo cedeu gradualmente lugar à cultura do pós-modernismo. “A cultura pós-moderna é a do ‘feeling’ e da emancipação individual alargada a todos os grupos de idade e sexo” (Lipovetsky, 1989: 21). Este é o mundo em que homens e mulheres procuram novas e antigas relações e experiências, têm sentido de aventura, possuem consciência de que só têm uma vida e que têm a obrigação de se esforçar para dela tirar o máximo partido. A busca da excitação e de uma vida activa e dinâmica, especialmente no domínio do lazer, é apanágio dos indivíduos das sociedades pós-modernas. O imaginário da cultura de consumo oferece um mundo de felicidade e conforto, anteriormente só ao alcance dos privilegiados, e agora ao alcance de todos. Uma ideologia de consumo individual apresenta os indivíduos livres para construir o seu pequeno mundo na sua esfera privada. Os indivíduos são encorajados a apreciar a liberdade de associação, a não se deixarem intimidar por obrigações familiares, religiosas ou de outra espécie. A liberdade básica é a de adesão ao movimento consumista. Ao contrário do que se passava anteriormente, em que os sujeitos encaravam o seu percurso de vida como o percorrer de um caminho claramente definido

à partida, actualmente assumem uma atitude mais crítica e dinâmica relativamente ao seu futuro. Em vez de adoptarem um estilo de vida através da tradição ou do hábito, tomam o estilo de vida como um projecto de vida “e exibem a sua individualidade (...) na particularidade do conjunto de bens, práticas, experiências, aparência e disposições corporais que em conjunto definem um estilo de vida” (Featherstone, 1991: 86).

O consumo passou a ser sobretudo um consumo de símbolos e imagens mais do que a própria materialidade dos objectos (Baudrillard: 1991). Aqui cabe um papel de relevo à publicidade. Como Featherstone salienta, “a publicidade (...) promove o efeito do ‘significado flutuante’ (...) de modo que uma qualquer qualidade ou significado particular podem ficar associados a qualquer produto cultural” (1991a: 174). Contudo, tal não significa que estejamos perante uma situação em que os mesmos produtos são consumidos com simbologias diferentes. Pelo contrário, o fluxo de novos símbolos, imagens e ideais a consumir, é acompanhado por um fluxo igualmente extenso de objectos a serem consumidos. Um tecido industrial preparado para oferecer uma produção massiva de bens indiferenciados não se adapta a uma população cada vez mais segmentada em fluxos de procura especializada e distinta.

O fordismo criou um consumidor massivo, autocentrado e permanentemente insatisfeito. Foi o seu sucesso que determinou a sua falência. Centrada nas suas dinâmicas internas, a empresa moderna é surda ao mercado, não percebendo as alterações nos padrões de gosto dos consumidores e respondendo-lhes atempadamente.

## **2.2. Os novos cenários competitivos num mundo a alta velocidade**

A partir da década de 1970 a envolvente competitiva altera-se radicalmente, exigindo uma autêntica revolução na postura, competências e estrutura das organizações. Estas passam a ser percebidas como sistemas abertos e a tónica centra-se essencialmente nas trocas com agentes externos e não nas suas próprias dinâmicas internas (Cunha, 1991).

A internacionalização da produção, exigência e resultado do sucesso do modo de acumulação fordista, ao requerer o esboroamento das fronteiras dos mercados mundiais,

expôs as empresas a uma envolvente dominada pela incerteza e pela incapacidade de controlo (Recio, 1988). As empresas particulares, mais expostas a mudanças imprevistas na conjuntura internacional, revelam igualmente maior dificuldade em coligir e interpretar a informação vinda dos mercados e actuar em conformidade.

A internacionalização da economia tem efeitos devastadores sobre as políticas estatais. No mundo global, as opções políticas de um estado individual são traídas pela abertura dos espaços de produção e comércio. Um caso paradigmático é o das multinacionais que, com capacidade financeira superior ao orçamento de muitos Estados, deslocam os seus recursos produtivos para os locais que lhes oferecem melhores condições de instalação (níveis salariais mais baixos, níveis de fiscalidade favoráveis, legislação laboral mais flexível, etc...).

As constantes alterações nos gostos dos consumidores exigem uma postura pró-activa das empresas relativamente ao mercado. Os processos de desenvolvimento de novos produtos adquirem, como se depreende, uma importância vital para a sobrevivência das organizações. Por lançamento de um produto bem sucedido entende-se a gestão de um processo de sondagem permanente das orientações do mercado e a criação atempada de produtos que estejam disponíveis na precisa altura em que o consumidor sente a sua falta ou está sensível à criação de novas necessidades artificiais. “A organização deve identificar-se com o que os seus clientes querem e, depois, fornecer isso mesmo, adaptando-se assim mais estreitamente à envolvente do que os seus concorrentes: o navio tem de se mover ao sabor do vento e das marés se quiser chegar a algum sítio” (Stacey, 1993 :16). Este é um processo cada vez mais de sintonia em tempo real com as tendências do comportamento do consumidor, no qual as empresas dispõem de poucas sondas de previsão do futuro e têm, conseqüentemente, de adaptar os seus produtos às tendências emergentes.

Os novos cenários competitivos compreendem igualmente uma evolução acelerada do conhecimento. Esta cria permanentes revoluções tecnológicas, forçando as empresas a um constante esforço de aquisição de novos equipamentos e a uma eficaz gestão das competências dos seus funcionários centrais (Bettis e Hitt, 1995). Como Prahalad e Hamel (1990) salientam, enquanto que até à década de 1980 a capacidade dos gestores era aferida pelo exercício de gestão da estrutura das suas organizações, actualmente ela

mede-se pela sua capacidade de desenvolver e capitalizar competências centrais que determinem a superioridade de uma organização num determinado segmento de mercado. Num mundo em que os mercados e as tecnologias mudam, e os competidores proliferam, as empresas de sucesso têm de criar, disseminar e rentabilizar novos conhecimentos (Nonaka, 1991). O conhecimento especializado e altamente qualificado constitui o principal activo de uma organização pós-moderna.

A nova paisagem está presentemente em definição, pelo que os seus contornos definitivos são difíceis de traçar (Bettis e Hitt, 1995). Não obstante, elementos como a incerteza, a mudança, a capacidade de aprendizagem organizacional e a concentração activa nas dinâmicas do mercado, compõem o panorama competitivo actualmente em génese.

## Capítulo II. O Paradigma pós-moderno e a génese da empresa flexível

### 1. Em direcção à flexibilidade organizacional

Durante o período fordista-taylorista, o modelo mecânico de organização e a produção em grande série, constituíram os principais padrões da produção moderna (Kovács, 1989). No entanto, no contexto de crise iniciado nos anos 70, esses padrões vieram a revelar todo o seu grau de inadequação e incompatibilidade para lidar, quer com a rapidez de mutação dos padrões de consumo, quer com as alterações das tecnologias e da envolvente. A organização pós-moderna, flexível, centrada nas tecnologias microelectrónicas não especializadas (ou seja, onde o *software* adquire maior importância que o *hardware*), orientada para nichos de mercado especializados e onde os postos de trabalhos exigem grande qualificação, dá lugar à organização moderna (Clegg, 1998).

A transição do paradigma modernista para o pós-modernista gerou um forte impacto na estrutura do sistema de emprego. No início dos anos 70, os governos interpretaram o aumento dos desequilíbrios e o choque petrolífero como perturbações conjunturais ultrapassáveis, no curto prazo, com o habitual recurso a políticas de estabilização económica. Seguindo esta orientação, os governos apoiaram o emprego, subsidiaram fortemente o desemprego e diversas situações de precaridade social. Pela primeira vez desde 1945, as políticas de minimização dos efeitos sociais da crise económica passaram a consumir partes importantes dos orçamentos estatais.

Entre os finais da década de 1970 e o princípio dos anos 80, as orientações das políticas sociais começaram a inverter-se. As economias europeias tardavam a encontrar o caminho da retoma económica e havia vozes discordantes contra a excessiva protecção social garantida pelos Estados. “É então que se abre caminho à concepção de que os salários são, antes de mais, um custo prejudicial para a competitividade e para os resultados financeiros das empresas” (Boyer, 1986: 248). A fim de baixar a inflação e inverter as tendências económicas, favorecendo um deslocamento do rendimento a favor do capital, os governos envidaram esforços no sentido de conseguir a moderação salarial.

Nos anos oitenta tornou-se clara a completa incapacidade das políticas adoptadas inverterem as tendências da crise. O grande problema que se deparou ao modo de desenvolvimento fordista foi que, juntamente com a sua incapacidade de competir com a concorrência oferecida por países pobres, a manutenção dos seus princípios implicava custos elevadíssimos aos orçamentos dos Estados e das empresas. É assim que, a partir da década de oitenta, a procura de flexibilidade da estrutura organizacional, da tecnologia, da gestão de recursos humanos e, por arrastamento, do mercado de trabalho, é considerada por responsáveis políticos e empresários como a única solução para ultrapassar com sucesso a crise instalada.

## **2. Os caminhos da flexibilidade**

O conceito de flexibilidade tem gerado alguma controvérsia pela multiplicidade e, por vezes, antagonismo, com que tem sido definido. A promiscuidade do discurso e das intenções de políticos, organizações operárias e empresariais, conferiu ao conceito configurações pouco claras e ambíguas. Em termos algo genéricos, a flexibilidade define-se como o “conjunto de dispositivos utilizados por uma organização produtiva (à escala micro ou macroeconómica) para controlar as incertezas e as flutuações da envolvente que enfrenta” (Trouvé, 1989: 3). A literatura especializada interpreta o conceito sob cinco perspectivas distintas.

Em primeiro lugar, a flexibilidade refere-se à maior ou menor capacidade de adaptação evidenciada por uma organização produtiva à envolvente em que está inserida. Esta flexibilidade depende essencialmente das opções tecnológicas e organizativas efectuadas no momento da concepção da organização.

Uma segunda vertente do conceito relaciona-se com a polivalência dos trabalhadores, ou seja, com a sua capacidade de mobilidade interna. Nesta discussão, o fordismo-taylorismo é encarado como o ponto de referência relativamente ao qual as mudanças são operadas e avaliadas. A presente preocupação com a flexibilidade provocou uma ruptura com a dominação dos métodos tradicionais. De acordo com vários autores, entre os quais Piore e Sabel (Wood, 1989), o resultado é o surgimento de um novo paradigma de organização do trabalho e das relações de produção, que designam por especialização flexível. Estes autores desenvolveram uma perspectiva teórica em torno do potencial das novas tecnologias, em que defendem que elas permitem uma grande flexibilização dos

processos produtivos e, ao mesmo tempo, a criação de postos de trabalho mais qualificados e recompensadores para os trabalhadores (Clegg, 1998).

Numa terceira acepção, a flexibilidade mede-se pelo grau de liberalização das restrições legais que regulam o contrato de trabalho. Este aspecto relaciona-se, não com a estrutura organizativa, mas com factores relacionados com o direito do trabalho, ou seja, com a superestrutura legal. Para muitos empresários, este constitui mesmo o aspecto mais importante da flexibilidade. Esta definição afasta-se claramente do sentido da anterior. Como salienta Boyer, “a facilidade de um rápido ajustamento dos salários pode inibir a procura da mecanização flexível, enquanto que uma rotação demasiado elevada dos trabalhadores é, *a priori*, um obstáculo para a polivalência e (...) para a sua adesão aos objectivos da empresa” (1986: 280-281).

Esta dimensão do conceito de flexibilidade centra a discussão ao nível político. A acção do Estado, promovendo ou inibindo o desenvolvimento de formas de flexibilidade, é de capital importância no debate e compreensão dos contornos assumidos pelo desenvolvimento das formas de flexibilidade nos diferentes países (Pollert, 1989), repercutindo-se de sobremaneira a sua acção na estrutura do sistema de emprego.

Num quarto sentido, a flexibilidade pode designar a sensibilidade dos salários à situação económica da empresa, do sector ou do ramo, ou ainda ao estado da conjuntura económica em geral. Na prática está-se a fazer alusão a três tipos de variação salarial: em primeiro lugar, à variabilidade permanente dos salários de acordo com as condições de cada mercado em particular; em segundo lugar, à flexibilidade dos salários face à queda da procura global e como meio de favorecer a adopção de técnicas intensivas em mão-de-obra; e, finalmente, às propostas de moderação salarial que se traduzem em medidas como a eliminação de mecanismos de revisão automática de salários face a subidas dos preços, ou a aumentos salariais inferiores ao crescimento da produtividade.

Este argumento da flexibilidade salarial, constituindo um recuo claro relativamente à relação salarial fordista, é largamente defendido pelos empresários como instrumento útil para conseguir contornar algumas dificuldades criadas pela crise. Contudo, se a curto prazo o decréscimo dos salários reais poderá trazer efeitos positivos às empresas, no médio e longo prazo poderá acarretar-lhes dificuldades ainda mais gravosas. “Os aumentos salariais homogéneos fomentam o crescimento da produtividade enquanto que a aceitação de grandes diferenças salariais tende a permitir a subsistência de tecnologias

e sistemas de organização obsoletos, graças à manutenção de condições laborais inaceitáveis” (Recio, 1988: 85). Por outro lado, e contrariamente ao que sugere Boyer (1986), a redução de salários pode não constituir um meio de favorecimento da criação de novos postos de trabalho. Quando muito, poderá constituir uma forma de manutenção dos postos já existentes. A redução dos salários provocaria mais lucros para as empresas e não um aumento do volume de emprego. Para além disso, há ainda a considerar os efeitos depressivos sobre a procura a médio e longo prazo que uma diminuição dos salários poderia acarretar.

Finalmente, a flexibilidade poderá ainda definir-se pela possibilidade que as empresas têm de subtrair-se de uma parte das suas obrigações fiscais e sociais. Neste caso, o objectivo é reduzir os custos que as empresas consideram improdutivos: impostos e encargos sociais com o pessoal. Seguindo esta linha de orientação, as empresas têm procurado substituir contratos de trabalho por contratos comerciais (Wood, 1989). O desenvolvimento desta forma de flexibilidade tem potenciado o crescimento de fluxos de mão-de-obra atípica, muitas vezes em situação de precaridade social (Rodgers, 1989).

A enunciação dos principais aspectos abrangidos pelo conceito de flexibilidade, permite constatar um conflito entre duas linhas antagónicas. A flexibilidade é, em si, um conceito flexível (Humphrey, 1993). No campo do debate da teoria organizacional, as teorias da especialização flexível (*flexible specialization theory*) e os apoiantes da teoria do processo de trabalho (*labour process theory*), centrados em torno das teses de Braverman, esgrimiram argumentos algo extremados em torno do sentido da evolução das formas organizacionais nos países ocidentais. Os primeiros defendem que caminhamos para a implementação de um modelo radicalmente novo de produção e organização empresarial, enquanto que os últimos advogam a continuidade do modelo fordista-taylorista na regulação das estruturas organizacionais. Por um lado, a flexibilidade representa o conceito central de um novo modelo de produção, assente na flexibilização dos produtos, mercados e tecnologias, mas também das formas de trabalho e dos modos de organização e gestão dos recursos humanos. Por outro lado, a flexibilidade designa, inversamente, um simples ajustamento transitório das formas tradicionais de produção, normalmente acompanhado por um retrocesso no terreno das principais conquistas sociais granjeadas durante o período fordista. Braverman (1997) defende que, apesar da enorme evolução tecnológica do último século, o processo de

trabalho permanece relativamente inalterado, havendo poucas diferenças na relação homem\máquina.

Apesar das alterações produzidas na envolvente competitiva e da coerência interna do modelo de especialização flexível, há que aferir a verdadeira extensão desta ruptura paradigmática e indagar acerca do potencial das novas tecnologias aumentarem a flexibilidade, assim como da hipotética relação de causalidade entre a introdução das novas tecnologias e o aumento dos padrões de qualificação dos trabalhadores.

Na perspectiva da especialização flexível (ver, no quadro 3, a comparação entre os argumentos da teoria do processo de trabalho e da teoria da especialização flexível), a utilização de novas tecnologias é incompatível com os métodos tayloristas, implicando uma ampla reestruturação do conteúdo das tarefas e da estrutura de qualificações. Contudo, algumas investigações demonstraram que, mesmo quando as empresas especializam a sua produção para responder a necessidades particulares de um segmento de mercado, não se verifica uma expansão assinalável do volume de trabalho qualificado. “As empresas, sob a pressão da concorrência, tendem a optar mais pela simplificação dos postos de trabalho do que por formas alternativas de organização do trabalho” (Kovács et al., 1994: 13). Aliás, existem mesmo estudos que procuram demonstrar que muitas organizações de sucesso se limitam a aplicar os quatro princípios de gestão formulados por Taylor (Hodgetts, 1997).

As evidências parecem demonstrar que não existe umnexo causal entre a flexibilidade técnica e a flexibilidade profissional. As novas tecnologias podem funcionar tanto no quadro tradicional como no quadro das novas formas de organização do trabalho. “A escolha entre essas duas orientações não é uma questão tecnológica, mas depende dos valores que orientam o desenho tecnológico e organizacional, dos interesses e forças políticas e sociais em presença, nomeadamente das estratégias seguidas pelos actores sociais (poder político, sindicatos e empresários) e do conteúdo das negociações” (Kovács, 1989: 64).

**Quadro 3 - Comparação das posições da Teoria do Processo de Trabalho e da Teoria da Especialização Flexível**

<b>Teoria do processo de trabalho</b>	<b>Modelo flexível de produção</b>
A estratégia produtiva gira em torno da capacidade das máquinas	A empresa é um sistema sociotécnico
O trabalhador é uma extensão da máquina	O trabalhador é um importante factor de competitividade
Máxima divisão das tarefas	Enriquecimento colectivo das tarefas
Trabalho individual	Trabalho em grupo
Especialização operária	Qualificação do trabalhador
Forte controlo externo	Controlo interno
Falta de controlo do trabalhador sobre o processo produtivo	Os operários têm capacidade de decisão sobre os aspectos do processo produtivo
Centralização das decisões	Aproximação dos centros de decisão aos centro de execução

(FONTE: Adaptado de Trist, 1988)

No campo de acção concreta, estas duas linhas antagónicas combinam-se numa multiplicidade de formas híbridas, dando lugar a estruturas organizativas que combinam áreas de flexibilidade com áreas de rigidez. De modo a conferir flexibilidade às suas estruturas, as empresas recorrem simultânea ou alternadamente a estratégias de flexibilidade funcional e flexibilidade numérica. A flexibilidade numérica define-se como “a capacidade de a empresa ajustar os *inputs* de trabalho às flutuações dos seus *outputs*” (Wood, 1989: 1), enquanto que a flexibilidade funcional se define, antagonicamente, como “a capacidade de a empresa ajustar as competências dos seus trabalhadores de modo a responder às tarefas requeridas pelas alterações no volume de trabalho, métodos de produção e\ou tecnologia” (*ibidem*). Recorrendo alternadamente à flexibilidade funcional e à flexibilidade numérica dos trabalhadores, a empresa flexível procura satisfazer as flutuações do mercado e aumentar a sua flexibilidade financeira (Pollert, 1989).

Não existe uma determinação causal entre processos de produção, tecnologia e organização do trabalho, mas tão só a possibilidade de a conjugação destes três factores originar um contexto empresarial flexível, assente na edificação de um modelo antropocêntrico de produção. Clegg (1998) salienta a importância assumida pelo poder político na determinação da orientação das formas de flexibilidade. Em sua opinião, num quadro marcado por uma forte presença da social-democracia, que condicione a

conduta empresarial e regule o funcionamento do mercado, as novas tecnologias poderão proporcionar cenários de enriquecimento dos postos de trabalho. O que a maioria das investigações tem concluído, é que as estruturas de flexibilidade funcional se encontram mais avançadas ao nível das ideias do que das práticas (Wood, 1989; Kovács et al., 1994). Esta conclusão não retira qualquer actualidade à discussão do tema, demonstrando apenas a dificuldade de edificação de tais contextos de trabalho. Contudo, e o que interessa reter deste debate é que, actualmente (e provavelmente assim continuará a ser no futuro mais próximo), a flexibilidade numérica se assume como a face mais visível do esforço de adaptação das empresas à envolvente. Esta forma de flexibilidade apresenta-se, aos olhos dos empresários, como instrumento vital de sobrevivência organizacional e adequação do volume de trabalhadores às exigências da produção. Fazendo variar em número a sua força de trabalho, a empresa pode permitir-se reduzir ao mínimo o seu número de efectivos e, deste modo, aumentar igualmente a sua flexibilidade financeira. Os custos com o pessoal, anteriormente considerados como custos fixos, são agora cada vez mais encarados como custos variáveis.

### **3. A desregulação do mercado de trabalho e o desenvolvimento de fluxos de mão-de-obra periférica**

As empresas reagiram às mutações do mercado procurando flexibilizar a sua acção e a sua estrutura. A flexibilidade traduziu-se sobretudo num esforço de escuta permanente das intenções e gostos dos consumidores e na transformação activa de custos fixos em custos variáveis. Neste sentido, temos vindo a assistir a estratégias de concentração no *core business*, a práticas de *downsizing*, *outplacement*, subcontratação e flexibilização do uso da mão-de-obra, com as empresas a reduzirem o seu efectivo permanente a um volume mínimo de trabalhadores, possuidores de competências estratégicas, e a recorrerem a mão-de-obra em situação contratual precária para tarefas indiferenciadas, sempre que as exigências de produção o determinem.

Nos últimos anos tem-se assistido a um fenómeno de crescente desregulação do mercado de trabalho. Este tem-se traduzido, quer num aumento das facilidades de contratação e despedimento ao dispor dos empresários, quer num desenvolvimento acelerado de fluxos de mão-de-obra periférica, autênticos exércitos de reserva de trabalhadores, prontos a ser utilizados em períodos de maior necessidade produtiva.

Apesar de tudo, há que realçar que a precarização do emprego está longe de ser uma novidade. Já várias décadas antes da crise dos anos 70 se instalar que a qualidade e estabilidade do emprego eram moeda de troca nas negociações entre empresários, sindicatos e poder político. O que haverá porventura de novo é um grande número de reformas de direito do trabalho (nomeadamente a nível europeu) que visam facilitar o despedimento e a fragilidade dos vínculos contratuais. Este fenómeno é ilustrativo quer da intervenção activa do poder político neste processo, quer de uma preocupação consciente dos empregadores em adaptar o volume de utilização de mão-de-obra às necessidades conjunturais do mercado. Este é um movimento que parece não constituir apenas iniciativa dos gestores de recursos humanos, mas que é antes a expressão de uma estratégia a médio e longo prazo dos grandes grupos industriais, porque corresponde às suas condições presentes de funcionamento no actual contexto de crise, de crescimento lento, de grande concorrência e de internacionalização da produção (Pereira, 1988). Deste modo, num mesmo espaço de trabalho e sob o controlo do mesmo empregador, passam a coexistir trabalhadores com um vínculo definitivo à empresa, outros com um vínculo precário e, finalmente, um outro grupo de trabalhadores sem qualquer relação juridico-formal com a organização. Daqui se depreende que a relação laboral pós-moderna "deixou de ser aferida por um padrão universal e de que a capacidade operativa dos institutos clássicos do Direito de Trabalho, a maior parte dos quais criada e pensada a partir de uma concepção homotípica da relação de trabalho referenciada a um empregador-empresário, ficou paralisada com o esbatimento do peso do contrato de trabalho prototípico" (Redinha, 1995: 62). A natureza da ligação empregado-empregador alterou-se definitivamente e, provavelmente, nunca mais será a mesma (Parks & Kidder, 1994).

A liberdade de contratação do empregador suscitou um animado e controverso debate em muitos países europeus, especialmente em Itália, que possuía um sistema de contratação extremamente rígido (Treu, 1993: 218). Em Portugal, a liberdade de contratação começou a ser flexibilizada logo em 1976, com o surgimento da forma jurídica do contrato a prazo. Esta forma contratual iniciou, no nosso país, um processo de desregulação e precarização do mercado de trabalho. O contrato a termo certo impôs-se "não só como a forma predominante de emprego precário mas também, e sobretudo, como a forma predominante de contratação" (Rodrigues, 1988: 180). Mais para o fim da década começam a surgir formas ainda mais flexíveis de acesso à mão-de-obra - a

subcontratação e o trabalho temporário - aproveitando os empresários o facto de que a legislação que enquadra este último apenas ter surgido em 1989, quando o recurso a esta forma de utilização da força de trabalho era já prática corrente e se fazia sem qualquer tipo de uniformidade de critérios (Rodrigues, 1988; Teixeira, 1995).

Mas, se a flexibilidade de contratação gerou polémica, as facilidades concedidas ao despedimento não geraram menor grau de controvérsia. O debate centrou-se em torno dos vários modelos de relações laborais. Os modelos europeus, que tradicionalmente estabeleciam formas rigorosas de protecção à segurança no emprego, foram contrapostos, por um lado, ao modelo americano, caracterizado pela liberdade de despedimentos, e ao japonês, definido pela prática do emprego vitalício. A partir de final da década de 1980, os modelos europeus aproximaram-se do modelo americano (Treu, 1993). Portugal, plenamente integrado na comunidade europeia, seguiu o exemplo dos restantes países membros. A economia portuguesa, bastante aberta e dependente do investimento estrangeiro directo, passou a competir com base em salários baixos e fácil acesso à mão-de-obra (CESO: 1999).

Entre nós, o decreto-lei 64-A/89 de 27 de Fevereiro, a chamada lei dos despedimentos, abriu enormes potencialidades à flexibilização do uso da força de trabalho em termos numéricos, ao mesmo tempo que reduziu assinalavelmente a segurança no emprego. Relativamente ao anteriormente disposto, este decreto-lei vem permitir o despedimento de trabalhadores por motivo de extinção de posto de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, conjuntural ou tecnológica. As grandes alterações introduzidas pelo diploma residem nas disposições sobre o despedimento individual. Ao colocar a tónica no posto de trabalho e não na segurança do emprego, o decreto-lei reconhece ao empregador a legitimidade para proceder a acções de despedimento mediante a justificação de motivos para a extinção do(s) posto(s) em causa. “Se, em consequência, o trabalhador perde o emprego, isso é irrelevante. É um efeito puramente mecânico” (Teixeira, 1995: 19).

Em complemento ao referido decreto-lei, surge, dois anos depois, o decreto-lei 400/91, que, dispondo relativamente ao despedimento por inadaptação, amplia a flexibilidade de despedimento. Este diploma permite ao empregador despedir mão-de-obra que não se adapte às transformações operadas nos postos de trabalho (o quadro 4 apresenta alguns dos principais diplomas legais portugueses de suporte à flexibilização do uso da mão-de-obra).

#### Quadro 4 - Principais Diplomas Legais de suporte à flexibilização do uso da mão-de-obra

Formas de flexibilidade	Diploma legal respeitante
Contratação a termo	Artigo 41º e seguintes da LCCT
Trabalho temporário	DL 358/89, de 17\10
Prestação de trabalho suplementar	DL 421/83, de 2\12
Trabalho nocturno	DL 409/71, de 27\09
Trabalho por turnos e em laboração contínua	Despacho de 3\43\78
Trabalho em tempo parcial	DL 409/71, de 27\09
Despedimento colectivo	DL 64A/89
Lay off	DL 398/83, de 2\11
Cessação do contrato de trabalho por inadaptação	DL 400/91, de 16\10
Trabalho em regime de comissão de serviço	DL 404/91
Período experimental	DL 64A/89

Esta situação ditou o fim da segurança no emprego, apanágio do período fordista. Alguns autores analisam estas transformações recentes operadas no sistema de emprego à luz de um modelo centro-periferia de emprego. Atkinson, um dos primeiros autores a analisar o modelo, parte do pressuposto que os postos com maior qualificação se situam no centro, exigindo trabalhadores com qualificações que dificilmente se encontram no mercado. A seguir ao centro encontra-se uma primeira periferia de trabalhadores com postos de trabalho seguros mas sem uma carreira ascendente. Finalmente, abaixo destes, encontra-se uma segunda periferia de trabalhadores com um vínculo precário e sem possibilidades de ascensão profissional (Parker, 1994) que desempenham as tarefas mais simples e desqualificadas. Assim, a um núcleo duro de trabalhadores bem remunerados, com relativa segurança e ocupando posições de elevada qualificação, opõe-se uma periferia cada vez maior de trabalhadores com baixo nível de qualificações e sem segurança no emprego. Estes últimos vivem situações de grande instabilidade, muitas vezes à beira da exclusão social<sup>1</sup>. O centro caracteriza-se por situações de trabalho relativamente flexíveis, de maior satisfação e segurança, “enquanto que o fordismo permanece e se intensifica na periferia”<sup>2</sup> (Wood, 1989: 5). Esta clivagem está, de acordo com algumas investigações (Davis-Blake & Uzzi, 1993), a aumentar, já que

<sup>1</sup> Considera-se que um indivíduo de encontra em situação de exclusão social quando não tem condições de beneficiar dos direitos e deveres consignados pelo estatuto de cidadania. Este é um conceito de âmbito mais alargado que o conceito de pobreza, que se centra essencialmente em aspectos materiais (CESO, 1999).

<sup>2</sup> Por intensificação do fordismo na periferia o autor refere-se ao modelo de organização do trabalho e não com à segurança no emprego.

parece que a contratação de trabalhadores periféricos aumenta a taxa de promoção dos trabalhadores efectivos. A exteriorização pode aumentar a desigualdade na distribuição de recompensas, facto que poderá ter implicações importantes na estrutura social, afectando igualmente a produtividade e o clima organizacionais.

Algumas insuficiências têm vindo a ser apontadas ao modelo dual centro-periferia (Pollert, 1989). A própria definição conceptual de um centro e de uma periferia é bastante nebulosa e os indicadores utilizados para definir ambas as posições revelam falta de consistência. Um exemplo são os modos de recrutamento. O recrutamento dos quadros, especialmente no que diz respeito à implicação da direcção no processo, dever-se-ia aplicar aos restantes trabalhadores centrais. Ora é do domínio comum que muitos outros trabalhadores, como por exemplo os operários qualificados, também eles trabalhadores centrais, são recrutados com um mínimo de procedimentos.

Um outro critério pertinente a analisar poderia ser o surgimento de uma flexibilidade funcional no centro. Contudo, a maioria dos estudos aponta para um aumento muito circunscrito das pluriqualificações (Kovács et al., 1994; Pollert, 1989). Este critério apresenta também outras dificuldades. Muitas qualificações-chave, como, por exemplo, a realização de projectos de desenvolvimento empresarial, são frequentemente deixadas a cargo de terceiros, numa base de subcontratação.

A segurança no emprego poderia igualmente ser um outro factor diferenciador do centro e da periferia. Todavia, na prática, o conceito de segurança no emprego cada vez mais se associa, exclusivamente, a uma redução das ameaças ao despedimento.

Apesar destas insuficiências, o modelo não perde a sua pertinência teórica (Wood, 1989), revelando-se de extrema utilidade para a compreensão das dinâmicas recentes do sistema de emprego. O critério da segurança no emprego apresenta-se como o principal factor diferenciador das duas posições embora, como já se referiu, essa segurança se restrinja essencialmente à manutenção de um posto de trabalho sem termo numa organização com a qual existe uma relação formal e psicológica forte.

O modelo centro-periferia é sobretudo útil para a compreensão do recente desenvolvimento de fluxos de mão-de-obra atípica. O trabalho atípico não significa necessariamente trabalho precário embora, na maior parte das situações, e especialmente ao nível dos trabalhos mais desqualificados, esta situação se verifique. O trabalho precário define-se basicamente como aquele em que o equilíbrio de poder entre

trabalhador e empregador privilegia a liberdade de acção deste último e a incapacidade de negociação das condições de trabalho do primeiro. O trabalho precário tem, por norma, um horizonte temporal muito reduzido e um risco de desemprego muito elevado. Caracteriza-se igualmente pela falta de controlo que o indivíduo tem das condições laborais, dos salários e do ritmo de trabalho, bem como por um diminuto nível de protecção social. Como sublinha Rodgers, “o conceito de precaridade implica instabilidade, falta de protecção, insegurança e vulnerabilidade social ou económica” (1992: 18-19). A precaridade do trabalho define-se pela conjugação destes factores e não pela presença de um só isoladamente. O trabalho temporário, o trabalho a tempo parcial, o trabalho ao domicílio, são tudo situações que se associam de modo mais ou menos claro a condições de alguma precaridade e marginalidade social e económica.

A evolução recente do mercado de trabalho traduz a diminuição acentuada dos postos de trabalho posicionados no centro do sistema de emprego e o avolumar de trabalhadores na periferia. No que respeita aos países da União Europeia, embora os níveis de emprego tenham vindo a subir ligeiramente nos últimos anos, os postos criados caracterizam-se essencialmente por serem temporários<sup>3</sup> ou a tempo parcial (Communautés européennes: 1999; OECD, 1990). Sintomático é, por exemplo, o facto de, entre 1994 e 1997, a totalidade de criação líquida de emprego para os homens no espaço comunitário ter consistido exclusivamente de empregos temporários ou a tempo parcial. No caso de Portugal, verificou-se mesmo uma diminuição dos empregos permanentes para os homens.

A tabela que se segue (ver quadro 5) dá conta da incidência das formas de trabalho atípico nos países europeus. As duas primeiras colunas mostram a proporção de população em idade activa que tem um emprego e é assalariada. As quatro colunas seguintes indicam a percentagem e composição dos trabalhadores não-assalariados. Finalmente, as duas últimas colunas referem-se ao peso do trabalho temporário<sup>4</sup> e do trabalho a tempo parcial no total do emprego assalariado. No que diz respeito ao nosso país há que destacar, em primeiro lugar, uma diferença assinalável (20%) entre a proporção de população em idade activa e a população afecta a um emprego assalariado. Neste aspecto apenas somos ultrapassados pela Grécia, o que poderá revelar, entre

---

<sup>3</sup> O relatório da Comissão Europeia não distingue as formas de emprego temporário, consolidando, nesta categoria, o emprego mediante um contrato a termo certo, incerto, sazonal e o trabalho através de uma agência de colocação de mão-de-obra.

<sup>4</sup> Uma vez mais as formas particulares que o trabalho temporário em si envolve não se encontram discriminadas.

outros factores, o peso importante em Portugal das economias familiares ligadas à exploração da pequena agricultura (Reis, 1992). Em segundo lugar, é de assinalar a importância assumida pelo emprego temporário (contratos a prazo, a termo certo e incerto, trabalho sazonal e trabalho através de uma agência de trabalho temporário). Nesta área, apenas a Espanha apresenta um valor superior ao português, o que constitui um bom indicador da tendência para a desregulação do mercado de trabalho no nosso país. Já no que respeita ao trabalho a tempo parcial, Portugal apresenta um valor bastante baixo. Contudo, este não é indicador da menor precarização relativa do nosso mercado de trabalho. Pelo contrário, em Portugal, e de todas as formas de trabalho atípico, o trabalho em tempo parcial (regulamentado pelo decreto-lei 409/71 de 27-9) é o que apresenta menor grau de precaridade. Ao contrário de outros países, como a Inglaterra, o trabalho a tempo parcial goza, no nosso país, dos mesmos benefícios sociais que o trabalho a tempo inteiro, regalias essas concedidas proporcionalmente ao tempo trabalhado.

A leitura do quadro permite concluir que Portugal acompanha, excedendo mesmo em alguns indicadores, as tendências de precarização do mercado de trabalho verificadas nos outros países europeus. Contudo, existe no nosso país um conjunto de mecanismos informais de compensação (pequena agricultura familiar, economia subterrânea) de lógica não capitalista, que ajudam a colmatar as dificuldades provocadas pela crescente precarização do emprego e a manter uma descoincidência relativamente elevada entre o nível de produção capitalista e o nível de reprodução social dos indivíduos e das famílias (Santos, 1985).

Quadro 5 - Incidência das formas de trabalho atípico na Europa em 1989

País	População em idade activa (%)		Percentagem do emprego total				Percentagem do emprego assalariado	
	Emprego total	Emprego assal.	Não-assalariados			Empreg. múltiplos	Temporário	Tempo parcial
			Total	Empreg. e trab. Independ.	Ajudas famil não-remun.			
BÉLG	53	43	19	16	3	2	5	12
DIN	76	67	11	9	2	5	10	25
FRAN	60	51	15	12	3	--	9	12
ALEM	64	57	11	9	2	2	11	13
GREC	56	29	49	34	14	4	17	4
IRL	50	38	25	22	3	2	9	8
ITAL	53	38	29	25	4	1	6	5
HOL	59	52	12	10	2	5	9	31
PORT	66	46	30	26	4	5	19	4
ESP	47	34	28	22	6	2	27	4
R.U.	70	61	13	13	--	4	5	23
MED.	59	41	22	18	4	3	12	13

(FONTE: Adaptado de Grubb et al., 1993: 21)

A questão da exclusão social emerge naturalmente quando se avalia o impacto da precarização do emprego no nível de vida dos trabalhadores. Há investigações que têm demonstrado (Maruani, 1993) que um certo número de diferenças sociais fundamentais na empresa, como o salário, as possibilidades de promoção e o nível de qualificação atribuído, resultam do tipo de contrato de trabalho estabelecido. Os contratos de trabalho atípicos parecem concorrer para a marginalização social dos indivíduos. Num estudo sobre a evolução socioprofissional e económica de uma amostra de indivíduos inquiridos em Londres em 1985-86 e novamente em 1992, Lee e Townsend (1994) confirmaram que as alterações na estrutura do mercado de trabalho tiveram um efeito importante na alteração da condição socioeconómica e profissional da população inquirida. Os efeitos mais marcantes ao longo do período em causa, ao nível da evolução da estrutura profissional, foram os seguintes: “a passagem à reforma prematura ou normal (12%) ou ao desemprego (7%), de trabalho a tempo inteiro para trabalho a tempo parcial (7%), de trabalho remunerado para trabalho ao domicílio não remunerado (5%) e de doença crónica para invalidez (3%), foi superior no seu todo (38%) à passagem da situação de desemprego para qualquer situação de emprego (12%)

ou de trabalho a tempo parcial para trabalho a tempo inteiro (3%), num total de 15%. Embora 33% se tenham mantido numa situação de emprego a tempo inteiro ou a tempo parcial, 15% de indivíduos desempregados em 1992 já estavam nessa condição em 1985” (Lee & Townsend, 1994: 582-583). Esta evolução reflectiu-se, obviamente, na condição socioeconómica destes trabalhadores, com uma diminuição assinalável do seu poder de compra e o aumento das situações de pobreza e exclusão social.

Para além de se constatar a existência e o crescimento dos fenómenos de desregulação e precarização do mercado de trabalho, é igualmente importante prestar atenção à composição social destes fluxos de mão-de-obra atípica. As características dos trabalhadores atípicos variam consideravelmente de uma forma de trabalho para outra. “Contudo, evidenciam-se três características: são mulheres, jovens e com educação e nível de qualificações inferior à média da população correspondente ao seu grupo de sexo e idade” (Rodgers, 1989: 28-29). A esta definição alguns autores acrescentam ainda o grupo dos trabalhadores idosos (Standing, 1986) vítimas de processos de reestruturação das empresas onde trabalhavam, e os grupos de indivíduos pertencentes a raças e etnias discriminadas (Rogers, 1995). Sendo estes os grupos mais afectados pelo emprego atípico, é de esperar não só que estas tendências se acentuem com o aumento da precaridade do trabalho, mas também que, de acordo com a forma de trabalho em causa, haja grupos com maior representação do que outros. Por exemplo, a feminização é mais marcante no caso do trabalho a tempo parcial e do trabalho ao domicílio, do que no caso do trabalho temporário, onde é mais importante a participação dos jovens à procura do primeiro emprego (Rodgers, 1989) e dos desempregados idosos (Standing, 1986).

Uma outra questão importante é a de saber se os indivíduos afectados ao trabalho atípico o fazem voluntária ou involuntariamente. No que diz respeito aos trabalhadores a tempo parcial, a crença geral é que a maior parte o faz em função de uma opção reflectida. No entanto, a verdade é que pouco se sabe da proporção de voluntários no universo dos trabalhadores a tempo parcial. Marshall (1989) argumenta que grande parte da natureza voluntária destes trabalhadores é fictícia, já que os indivíduos no activo se vêem forçados a considerar apenas os tipos de empregos disponíveis. Não obstante, é evidente que o trabalho a tempo parcial não é necessariamente precário, fazendo parte, segundo alguns autores (Rodgers, 1989; Feldman, 1994), das opções profissionais de muitos

trabalhadores, nomeadamente de mulheres casadas. Grande parte destes postos de trabalho é estável e, até certo ponto, goza de uma cobertura social bastante razoável. Contudo, não se pode admitir de forma pacífica que todas estes trabalhadores, considerados voluntários, escolham o trabalho a tempo parcial de uma forma não condicionada. Retomando o exemplo das mulheres, há que ter em atenção outras variáveis, como a reprodução do estatuto de inferioridade social do sexo feminino, especialmente nos meios rurais e nas classes mais baixas, remetendo a mulher essencialmente para o desempenho das actividades domésticas. Deste modo, as mulheres têm pouco tempo livre e são pouco encorajadas a dedicar-se a uma actividade profissional a tempo inteiro. Muitos dos indivíduos que dizem ser voluntários estão, na verdade, condicionados pelas ofertas do mercado, ou não têm uma liberdade absoluta de escolha.

O caso do trabalho temporário é já bastante diferente. Um dos grandes problemas com que qualquer investigação se depara aqui, é a falta de transparência de alguns estudos e sobretudo das estatísticas oficiais, que se referem a esta situação laboral sem ter em devida consideração a heterogeneidade de situações que este pode envolver. O trabalho temporário divide-se em três grandes categorias: o trabalho com contrato a termo certo ou incerto, o trabalho sazonal e o trabalho através de uma agência de colocação de mão-de-obra<sup>5</sup>, ou seja, quando o indivíduo trabalha mediante contrato estabelecido, não com a empresa em que exerce a sua actividade profissional, mas com uma agência que o coloca na empresa utilizadora. Estas três situações implicam diferentes graus de precaridade social e de segurança no emprego. Contudo, todas elas implicam, por norma, situações de maior instabilidade do que o caso do trabalho a tempo parcial. No caso do trabalho mediante um contrato a termo certo, incerto, ou do trabalho sazonal, nada garante ao trabalhador a continuidade do seu emprego, uma vez findo o período acordado de prestação de serviços. No caso do trabalho através de uma agência de colocação de mão-de-obra, a situação é ainda mais grave: as garantias de segurança no emprego são nulas e os períodos de permanência nas empresas tendencialmente mais curtos. Assim, a proporção de trabalhadores voluntários será substancialmente menor que no caso do trabalho a tempo parcial, podendo esta forma de trabalho temporário constituir mesmo a última via encontrada pelo trabalhador para aceder ao mercado de

---

<sup>5</sup> Doravante, e por uma questão de comodidade, esta situação será referenciada apenas como trabalho temporário e os trabalhadores que nela se enquadram, logicamente, como trabalhadores temporários.

trabalho. Alguma investigação (Feldman, 1990) argumenta que a proporção de voluntários neste grupo de trabalhadores é cada vez menor, à medida que também cada vez mais actividades e, por arrastamento, grupos profissionais, vão ficando sujeitos a esta situação. Por outro lado, os grupos sociais mais abrangidos por estas formas de trabalho serão, obviamente, os mais desprotegidos: mulheres com baixo nível de qualificações, jovens à procura de emprego, trabalhadores idosos vítimas de desemprego, indivíduos com poucas qualificações, sujeitos de raças/etnias discriminadas (Parker, 1994). Porém, é possível ainda encontrar nesta situação indivíduos para os quais este trabalho é um episódio marginal ao seu quotidiano. Neste caso estarão, por exemplo, estudantes à procura de rendimentos extra (Feldman, 1994), ou indivíduos que procuram um complemento ao rendimento do seu trabalho permanente.

Concluindo, constata-se que a procura de flexibilidade empresarial levou à desregulação do mercado de trabalho e destruiu a relação tradicional de trabalho. Teoricamente as práticas de flexibilidade adoptadas pelas empresas permitir-lhe-ão ganhar consideráveis vantagens competitivas. Pfeffer e Baron (1998) analisam as vantagens do recurso e estratégias de flexibilidade, encontrando vários argumentos favoráveis às mesmas. As organizações procuram, não só flexibilidade em termos de volume de trabalhadores, mas também em termos de qualificações desses mesmos trabalhadores. Quando são necessárias novas competências, a empresa pode optar por trabalhar com outros trabalhadores, furtando-se, deste modo, aos custos de recrutamento e formação dos mesmos. Ela pode assim concentrar-se no aperfeiçoamento das suas competências centrais, retirando daí dividendos claros. Um outro benefício potencial, é que os trabalhadores temporários estarão dispostos a realizar tarefas consideradas desprestigiadas para um trabalhador do quadro permanente a troco de um salário menor e menos benefícios sociais. Esta situação permite igualmente obviar ao inflacionamento da estrutura de custos com pessoal. Isto porque dentro de cada organização existe uma pressão para a equidade dos salários, donde resulta que uma empresa que pratique remunerações elevadas terá de recompensar tarefas consideradas pouco relevantes a um nível superior ao seu custo no mercado. Apesar destas vantagens, há que equacionar igualmente potenciais desvantagens. Por um lado, as empresas entram numa espiral hipercompetitiva (D'Aveni, 1995) pela qual são responsáveis e que determina uma selecção cada vez mais apurada dos elementos capazes de sobreviver. Por outro, as

organizações criam, ao influenciarem a segmentação do mercado de trabalho, condições para o aumento da hipercompetitividade e, simultaneamente, diminuem o seu espaço de manobra no mercado. Ou seja, ao contribuírem para a formação de grupos de trabalhadores periféricos em condições de precaridade social, diminuem o volume de consumidores que supostamente poderiam manter a sua posição no mercado. A nova envolvente competitiva está actualmente em formação e os contornos esboçados são ainda pouco nítidos. Não obstante, as potenciais ameaças à estabilidade deste novo paradigma parecem reais, exigindo uma postura cautelosa das organizações e do poder político no sentido de garantir a coesão social.

### **Capítulo III. Na periferia do sistema de emprego: estratégias profissionais dos trabalhadores temporários**

#### **1. Os trabalhadores temporários: um grupo heterogéneo**

Os estudos sobre trabalhadores contingentes em geral, e os trabalhadores temporários em particular, começaram, nos últimos anos, a ganhar relevo no panorama da teoria organizacional. Como em qualquer área das ciências sociais, também aqui as abordagens se apoiam em diversas posturas teóricas e metodológicas, chegando a resultados pouco consistentes entre si mas, não obstante, relevantes. A literatura tem sobretudo abordado os temas da diferença relativamente ao padrão normal de emprego e o impacto que esta situação tem no trabalhador.

O trabalho temporário define-se basicamente como sendo mal pago, inseguro e com poucos benefícios sociais. Os trabalhadores temporários estão tipicamente desprovidos de poder e, em Portugal, nem sequer se encontram organizados em associações que promovam a melhoria das suas condições laborais e exijam o cumprimento da lei. O trabalho temporário é um exemplo claro daquilo a que comumente se designa por subemprego, ou seja, um emprego inferior e de menor qualidade que o padrão de emprego dito normal (Feldman et al., 1994). O estatuto de subemprego traduz-se quer pela atribuição de tarefas menos qualificadas e gratificantes, isto é, as que a organização considera pouco nobres para atribuir a um trabalhador do quadro permanente (Pfeffer & Baron, 1998), quer pela insegurança que envolve (Parker, 1994).

A insegurança é um tema recorrente nas investigações sobre esta população. A segurança no trabalho tanto pode ser entendida como um processo intrapsicológico, ou seja, como a auto-avaliação subjectiva de uma determinada situação profissional concreta, como definida em termos objectivos, mediante um conjunto de critérios previamente definidos por um observador externo (Pearce et al., 1998). A postura a que se dará preferência privilegia o entendimento da insegurança como um fenómeno intrapsicológico, embora não se negligenciem as desvantagens desta opção, designadamente o risco de se estar a avaliar diferenças de personalidade nos sujeitos e

não propriamente a sua reacção a uma situação laboral insegura. Independentemente da postura epistemológica adoptada, a insegurança traduz-se aqui sobretudo na impossibilidade de o indivíduo poder fazer planos de vida a médio e longo prazo, já que a continuidade do trabalho, e consequentes rendimentos, está sempre em causa. O temporário experiencia constantemente um sentimento de ameaça, face à previsibilidade do desemprego a curto prazo, e de impotência, já que é incapaz de contrariar essa mesma ameaça (Beard & Edwards, 1995).

As populações de trabalhadores temporários apresentam normalmente índices elevados de privação relativa. Por privação relativa entende-se, basicamente, o sentimento experienciado por um sujeito que sente que merece um objecto determinado – para o presente propósito poderá ser um emprego estável – e não o possui efectivamente (Urry, 1973). Os trabalhadores temporários tomam usualmente como grupo de referência os trabalhadores efectivos, seus semelhantes superiores (Feldman, et al., 1997), com os quais normalmente trabalham em conjunto, desempenhando tarefas semelhantes e com igual exigência em termos de qualificações<sup>4</sup>. O nível de privação relativa experienciado pode resultar de várias circunstâncias como, por exemplo, o passado profissional do indivíduo (cargos detidos e tarefas desempenhadas) ou a comparação com outros indivíduos em situação mais vantajosa e com competências semelhantes ou mesmo inferiores.

Jackie Rogers (1995), que desenvolveu um estudo sobre mulheres trabalhadoras temporárias de escritório, procurou explorar as principais diferenças objectivas e subjectivas entre trabalhadores temporários e trabalhadores com um padrão tradicional de emprego, com base no conceito de alienação. Por alienação entende a autora a incapacidade sentida pelo sujeito de controlar o seu trabalho e nele se realizar emocionalmente. Assim, Rogers distingue três tipos de alienação aos quais os trabalhadores temporários estão sujeitos: a auto-alienação (*alienation from self*), a alienação do trabalho (*alienation from work*) e a alienação dos outros (*alienation from others*).

---

<sup>4</sup> Há que ter em atenção que em situações em que formalmente o temporário desempenha as mesmas tarefas que um trabalhador do quadro permanente, na realidade poderá não o fazer. Por exemplo, muitas vezes as pessoas das empresas utilizadoras preferem elas próprias desempenhar certas tarefas a atribuí-las aos temporários. Assim, estes ficam apenas incumbidos das tarefas mais simples, embora teoricamente o seu conteúdo funcional seja equivalente ao de outros trabalhadores do quadro.

Os trabalhadores temporários estruturam a sua actividade profissional entre dois pólos - a agência para a qual trabalham e a empresa à qual ela os cede. Esta dualidade implica um forte trabalho emocional da sua parte, já que dependem de um bom desempenho junto da empresa utilizadora para continuarem a merecer a confiança da agência. Isto significa, muitas vezes, ter de tolerar situações de trabalho abusivas. Embora não seja uma situação exclusiva dos trabalhadores temporários, adquire, neste grupo, proporções que junto de outros grupos profissionais seriam impensáveis. Este fenómeno é igualmente visível na dificuldade do temporário assumir uma identidade no trabalho e nele se realizar emocionalmente. O pouco tempo que passa em cada empresa impede-o de assumir uma identidade profissional e de criar relações de amizade no trabalho. É neste sentido que a autora os considera alienados de si próprios.

Na ideologia marxista, a alienação do trabalho engloba duas componentes: a alienação do produto do trabalho e a alienação do processo produtivo. No caso do trabalhador temporário, o trabalho está duplamente alienado do produto, pois a mais-valia do seu trabalho pertence, não só à empresa utilizadora, como também à agência de trabalho temporário que gere o seu contrato. A alienação do trabalho traduz-se igualmente, por vezes, no desconhecimento de factores relativos à prestação de serviços, como o montante do salário ou regalias sociais e a duração da permanência na empresa.

O último tipo de alienação a que os trabalhadores temporários estão sujeitos é o da alienação dos outros. Os temporários estão estruturalmente constrangidos de criar relações emocionais dentro do ambiente laboral. O carácter efémero do seu trabalho não lhes deixa tempo para se relacionarem emocionalmente com os outros trabalhadores e inserir-se nos seus espaços de lazer e convívio. Os próprios trabalhadores permanentes consideram que os temporários entram e saem e que não vale a pena investir na construção de uma relação interpessoal (Parker, 1994). O contrato psicológico que une o temporário às empresas onde presta serviços é essencialmente transaccional e assimétrico, ou seja, centrado na troca de um valor pecuniário por esforço, no seio de uma relação onde o equilíbrio de poder pende claramente a favor da(s) entidade(s) patronal(ais) (Beard & Edwards, 1995).

Dada a especificidade da situação em que se encontram os trabalhadores temporários, é de esperar encontrar junto desta população valores, expectativas e estratégias

profissionais diferentes daquelas que encontramos em populações de indivíduos com um emprego tradicional, ou seja, no seio de uma organização à qual estão vinculados formal e psicologicamente.

Contudo, as abordagens que muitas vezes são produzidas relativamente a estes trabalhadores, e aos grupos de trabalhadores periféricos em geral, embora pertinentes e úteis do ponto de vista teórico e da compreensão dos seus valores e atitudes relativamente ao trabalho, como é o caso da supramencionada abordagem de Rogers (1995), partem da avaliação subjectiva do autor do que constitui um emprego seguro, motivante e satisfacente. A perspectiva do autor coincide com os padrões tradicionais de emprego, onde existe uma relação formal e duradoura entre empregador e empregado. Na presente abordagem optar-se-á por uma perspectiva alternativa e menos comum. Ou seja, defende-se que a tónica deverá ser colocada na percepção que o indivíduo faz da sua situação profissional e das vantagens e inconvenientes subjectivos que a mesma acarreta, e não numa análise distanciada e objectiva das condições de trabalho em si. Embora se aceite que a desregulação do mercado de trabalho crie situações profissionais, instáveis e precárias por comparação com o modelo tradicional de emprego, há pelo menos que equacionar a hipótese de uma vivência subjectiva e diferenciada das mesmas, de acordo com as motivações e representações do trabalho de cada sujeito.

Uma análise um pouco mais atenta da população sujeita a situações de trabalho temporário, permitirá identificar diferentes grupos de trabalhadores, cada qual com uma postura e visão crítica distinta sobre a sua situação profissional. Na verdade, o que para certos grupos constitui um atentado aos seus interesses e direitos enquanto trabalhadores, para outros representa uma oportunidade profissional interessante. O que objectivamente é uma situação de trabalho precária, subjectivamente poderá ser uma situação cómoda e desejada.

No conjunto dos trabalhadores temporários encontramos grupos de pessoas de classes sociais bastante diferentes, que colocam em jogo estratégias pessoais e profissionais radicalmente distintas. Para melhor analisar a postura e as representações sociais que estes trabalhadores fazem do seu trabalho e da sua situação social, é importante distinguir, em primeiro lugar, os tipos de estratégias profissionais que estes

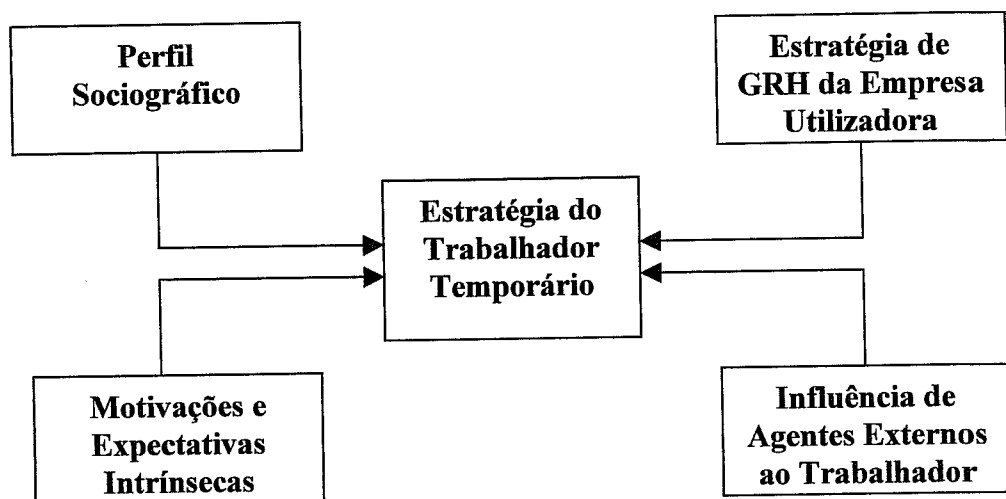
trabalhadores poderão adoptar e, em seguida, fazer um esforço de associação das mesmas a alguns subgrupos de trabalhadores dentro do universo mais vasto dos trabalhadores temporários estudados. Este trabalho beneficiou de um estudo anterior, cujos contornos metodológicos serão apresentados no terceiro capítulo, que permitiu aprofundar o desenvolvimento da tipologia de trabalhadores temporários.

## **2. Estratégias profissionais dos trabalhadores temporários**

A Teoria Organizacional tem, desde há varias décadas, debatido energicamente o que é e qual o papel da estratégia na empresa. O tradicional planeamento estratégico, entendido como um processo formal através do qual a organização define objectivos de crescimento, cria e monitoriza as condições para a sua realização, tem sido substituída por um entendimento da estratégia como um padrão emergente, uma visão flexível do que a empresa poderá vir a ser no futuro (Stacey, 1993; Porter, 1990).

A aplicação do conceito de estratégia à análise do comportamento dos trabalhadores temporários parece bastante útil para a compreensão dos diferentes padrões comportamentais apresentados por estes trabalhadores no contexto da empresa trabalhadora. Tal como no caso das organizações, há que considerar que as estratégias dos trabalhadores temporários não poderão ser entendidas apenas como a definição de objectivos pessoais e profissionais concretos (a partir das motivações intrínsecas dos sujeitos) e a adopção de um comportamento consequente com os mesmos. Pelo contrário, há que considerar que elas são fluidas e que, tal como a estratégia das empresas sofre alterações por pressão da sua envolvente, também a estratégia dos trabalhadores temporários é permeável às influências do meio. Neste caso, ter-se-á que destacar como factores primordiais de influência, a estratégia de gestão de recursos humanos da empresa utilizadora e outras expectativas induzidas por agentes externos ao trabalhador, como a empresa de trabalho temporário, os trabalhadores da empresa utilizadora e os demais temporários, factores estes que se considera serem fundamentais na redefinição da estratégia do temporário (ver figura 1). Deste modo, é perfeitamente possível, e até normal, que se verifiquem processos de redefinição de estratégia de trabalho por parte destes trabalhadores.

**Figura 1 - Factores determinantes na definição da estratégia do trabalhador temporário**



A subjectividade com que os sujeitos percebem a sua situação profissional leva-os a adoptar estratégias profissionais distintas. Embora a tipologia de estratégias que se apresenta se possa aplicar a outros grupos profissionais, considera-se servir o propósito de análise da postura profissional do grupo alvo. A tipologia criada radica na aplicação do conceito de competitividade, definida como a adopção de um comportamento de promoção da notoriedade e dos resultados do desempenho do trabalho individual. A cada estratégia-tipo considerada corresponde um nível de percepção e adopção de um comportamento competitivo. Assim, deduzem-se três tipos de estratégia profissional do temporário – competitiva, cooperativa e negligente – à medida que a percepção e a adopção de um comportamento profissional competitivo vai diminuindo.

1 - Estratégia competitiva. O trabalhador que opta por uma estratégia competitiva esforça-se por evidenciar as suas capacidades e méritos. O objectivo é apresentar, de modo notório, um desempenho produtivo superior ao dos trabalhadores efectivos e restantes temporários. Esta estratégia é alicerçada por expectativas de integração dos quadros da empresa utilizadora.

2 - Estratégia cooperativa. O trabalhador coopera com os interesses dos trabalhadores efectivos da empresa utilizadora. O individuo pode ou não assumir, também aqui, uma estratégia de integração nos quadros de pessoal permanente. No entanto, caso a assuma, alia-se aos trabalhadores efectivos, uma vez que são estes os portadores do conhecimento das melhores práticas de bom desempenho. Neste caso, poderá adoptar uma estratégia competitiva relativamente aos restantes temporários ou mesmo de sabotagem do seu trabalho.

3 - Estratégia negligente. Esta é uma estratégia que poderá definir o comportamento dos indivíduos cujo interesse profissional não passa pela disputa de um lugar no quadro de efectivos da empresa utilizadora. O trabalhador não se sente satisfeito ou motivado com o trabalho e demonstra não ter preocupações com os resultados do seu desempenho. Caso trabalhe em grupo, não está disposto a despende o esforço suficiente para permitir que o volume e qualidade da sua prestação cumpra os objectivos dos trabalhadores do quadro permanente ou dos temporários com estratégias competitiva ou de cooperação. A estratégia negligente poderá igualmente traduzir-se em práticas de sabotagem dos interesses da empresa utilizadora, podendo ser adoptada no seguimento da frustração das intenções de sujeitos com expectativas elevadas relativamente à integração dos quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras.

### **3. Estratégias profissionais e grupos de temporários**

Como foi já oportunamente referido, os trabalhadores temporários constituem um grupo extremamente heterogéneo. Deste modo, afigura-se de extrema utilidade desenvolver um esforço de associação da tipologia de estratégias apresentada a subgrupos de trabalhadores temporários.

A definição de uma tipologia de trabalhadores temporários será realizada com recurso ao conceito de voluntariedade com que o trabalho é desenvolvido. O conceito tem sido já abordado, e pacificamente utilizado, pela literatura (Feldman, 1990; Parker, 1994; Pfeffer & Baron, 1998). Considera-se que um trabalhador é voluntário quando a sua situação profissional resultar de uma reflexão ponderada, de uma escolha entre outras situações profissionais alternativas, ou de uma conclusão subjectiva de que aquela é a

situação profissional mais conveniente. Deste modo, consideram-se involuntários todos os indivíduos que afirmam encontrar-se na situação de trabalho temporário apenas na medida em que não dispõem de outras alternativas de entrada no mercado de trabalho.

O grau de voluntariedade está directamente associado à importância subjectiva atribuída a um emprego estável, que proporcione segurança e rendimento. A associação entre ambos os conceitos parece clara, sendo de esperar que para a maioria dos trabalhadores temporários voluntários, os rendimentos do trabalho não sejam essenciais para a sua manutenção e, ao invés, que os temporários involuntários dependam largamente dos rendimentos do trabalho para garantirem a sua subsistência.

Seguidamente apresentar-se-á uma tipologia de trabalhadores temporários associando os subgrupos de trabalhadores considerados a uma estratégia profissional dominante.

### **3.1 Trabalhadores temporários voluntários**

De entre a população de trabalhadores temporários é possível identificar três grupos de trabalhadores voluntários:

1 - Estudantes não dependentes de rendimentos próprios. Para eles, o trabalho temporário é apenas uma forma de ganhar um dinheiro extra para gastos pessoais relativamente supérfluos. A sua subsistência não está dependente dos rendimentos salariais, pelo que a importância atribuída a um emprego permanente é relativamente baixa.

”O trabalho aqui é só para ter o meu dinheiro e para não sobrecarregar a minha mãe. Não é para sustentar família nem nada.” (Nuno, trabalhador temporário)

2 - Indivíduos com uma outra ocupação, que pretendem um complemento aos seus rendimentos. Aqui incluem-se pessoas que possuem um emprego permanente com um elevado grau de segurança<sup>5</sup>, ou uma outra ocupação considerada principal (como é, por exemplo, o caso dos agricultores que se dedicam ao trabalho temporário em períodos em

que os campos não são trabalhados). Para elas, o trabalho temporário constitui uma forma de complementar rendimentos.

“Estava cá esta semana de férias, porque vim fazer um trabalho aqui a uma casa de fotografias. Como estava cá esta semana sem fazer nada aproveitei e fui, mas foi só uma semana” (Filipa, trabalhadora temporária)

3 - Indivíduos à procura de novos desafios profissionais. Para eles, o trabalho temporário oferece a possibilidade de novas experiências profissionais de curta duração, constitui um teste às suas capacidades e permite-lhes seleccionar o tipo de emprego que pretendem, futuramente, vir a desempenhar.

“Já trabalhei na Sólimpezas<sup>6</sup>... era de limpezas. Estive lá efectiva cinco anos, depois deixei... estava farta de limpezas. Esta foi uma experiência que quis ter para ver se dava em outros serviços sem ser só nas limpezas e consegui provar a mim mesma que sim... que podia fazer outras coisas.”  
(Ilda, trabalhadora temporária)

O comportamento face ao trabalho dos indivíduos que possuem um emprego seguro ou uma outra ocupação é semelhante à dos estudantes, variando tendencialmente entre a cooperação e a negligência. Embora o seu nível de expectativas profissionais se possa coadunar com o trabalho que realizam enquanto temporários, contrariamente ao que sucede com os estudantes, não têm qualquer aspiração a lutar por transformar o seu emprego temporário numa situação permanente.

A estratégia dos sujeitos que procuram no trabalho temporário uma realização pessoal, poderá ser mais vasta (negligência, cooperação ou competição). Este será um grupo minoritário no universo dos trabalhadores temporários. O seu comportamento depende do grau de satisfação profissional que retirarem do trabalho e da qualidade do ambiente emocional que o rodeia. Neste caso, a voluntariedade poderá ser transitória. A partir do momento em que o indivíduo encontra um trabalho e um ambiente emocional em que gostaria de se inserir profissionalmente, ou a sua situação económica deixa de lhe permitir procurar apenas realização pessoal no espaço do trabalho, ele transforma-se

---

<sup>5</sup> Por grau de segurança entende-se aqui um emprego permanente onde o risco de despedimento é percebido como baixo.

num trabalhador temporário involuntário. No caso de a empresa utilizadora criar expectativas de vir a contratar algumas pessoas para o seu quadro permanente e o trabalho ser considerado aliciante, estes trabalhadores poderão optar por uma estratégia de competição, com o intuito de se fazerem notados pelas suas qualidades de trabalho, ou por uma estratégia de cooperação com os interesses dos trabalhadores efectivos, assumindo posturas competitivas relativamente aos restantes temporários. No caso de o trabalho não ser considerado aliciante, a estratégia oscilará entre a cooperação com os interesses da empresa, dos trabalhadores efectivos ou dos restantes temporários, e a negligência no trabalho, devido à desmotivação provocada por um trabalho considerado pouco estimulante.

Alguns autores, como Daniel Feldman (1994), alargam o leque de trabalhadores voluntários ao grupo das mulheres domésticas com crianças ou idosos a seu cargo, ou dos desempregados de curto prazo, com base no argumento de que o trabalho temporário lhes proporciona uma forma de equilibrar as finanças domésticas, podendo igualmente constituir uma oportunidade de reentrada no mercado de trabalho. Contudo, há que admitir como plausível que o trabalho temporário constitua a única e última opção de entrada, ou reentrada, no mercado de trabalho. É um facto que o trabalho temporário constitui uma oportunidade de equilíbrio rápido das economias domésticas. Contudo, estes indivíduos podem não desempenhar a sua actividade profissional voluntariamente, mas apenas porque no mercado não dispõem de outras opções profissionais. Aliás, de todas as entrevistas realizadas, ressalta invariavelmente a ideia de que o trabalho temporário é uma situação indesejada, sendo tolerado com maior ou menor preocupação de acordo com a situação socio-económica do sujeito.

“Hoje é a única solução que nós temos para trabalhar. Nós não podemos dizer que não temos trabalho. Não é mas é o que nós precisamos.” (Maria da Glória, trabalhadora temporária)

### **3.2 Trabalhadores temporários involuntários**

No que respeita aos trabalhadores temporários involuntários é possível identificar quatro subgrupos:

---

<sup>6</sup> A designação é fictícia

1 - Jovens desempregados. Ao contrário dos jovens estudantes, para os quais o trabalho é uma actividade secundária, para estes jovens o trabalho é encarado como o seguimento natural à vida académica. Trata-se agora da sua principal actividade, do instrumento garante da sua independência e sucesso pessoal. O trabalho temporário constitui uma chance de entrada, embora em moldes não desejados, no mercado de trabalho.

“Só ando aqui até arranjar uma coisa melhor. (...) Um emprego é importante para começar a organizar a minha vida.” (Ismael, trabalhador temporário)

2 - Desempregados idosos. A crescente onda de reestruturações, reengenharias e *downsizings* contribuiu para o avolumar de desempregados de uma certa idade (muitos deles já perto da reforma), que dependem dos rendimentos do seu trabalho para garantir a sua subsistência e do seu agregado familiar, e que estão já fora dos perfis de recrutamento das empresas. Para eles, o trabalho temporário é um mal necessário, uma situação precária que têm de suportar na esperança de encontrar uma solução definitiva.

“Não havia outro trabalho. Nesta idade é muito difícil, a gente responde aos anúncios de jornal e ninguém nos responde.” (António Gomes, trabalhador temporário)

3 - Estudantes dependentes de rendimentos. Aqui incluem-se indivíduos que, embora estudando, dependem dos seus rendimentos para viver.

“Quem nos arranjou para vir foi uma senhora da Reitoria através de Centro de Emprego. Souberam que a Só Temporários<sup>7</sup> estava lá à procura de pessoas para virem para a *Alimentação, S.A.*<sup>8</sup>. Como nós precisamos, viemos.” (Conceição, trabalhadora temporária)

4 - Indivíduos com um emprego precário. Este grupo é constituído por indivíduos que não possuem um emprego efectivo. O trabalho temporário constitui uma forma de equilibrar as finanças em função de um período de desemprego relativamente previsível e uma chance de procurar um emprego como permanente.

“Se me oferecessem lá um lugar [ *Alimentação, S.A* ] eu largava logo o meu emprego [cuidar de crianças em casa de um casal]. Não tenho regalias nenhuma... não faço descontos.” (Maria José, trabalhadora temporária)

---

<sup>7</sup> A designação é fictícia.

Estes quatro grupos de trabalhadores têm em comum o desejo e a necessidade de encontrar um emprego permanente. Contudo, isso não significa que coloquem em campo estratégias profissionais idênticas. Tal como no caso dos trabalhadores voluntários, as estratégias profissionais dos temporários involuntários podem oscilar entre a negligência no trabalho e a competição pela obtenção de uma situação profissional mais vantajosa.

São os trabalhadores que têm um nível de qualificações mais baixo que, de forma geral, demonstram maior desejo de trabalhar para as empresas onde entram como temporários. Na sua investigação, Parker (1994) encontrou uma associação positiva entre baixas qualificações e o desejo de ter um emprego permanente a tempo inteiro. São os trabalhadores com maiores qualificações que melhor se sujeitam ao desempenho do trabalho temporário.

O factor idade deverá igualmente ser tido em consideração. Quanto mais velhos forem os trabalhadores, mais baixas serão as suas expectativas profissionais e maior o seu desejo de transformar em permanente o trabalho que exercem enquanto temporários.

Os sujeitos com um nível de escolaridade mais elevado e um nível etário mais baixo sentem um grau de privação relativa superior. É provável que, contrariamente a temporários com baixas qualificações e expectativas profissionais, estes indivíduos não encontrem entre os trabalhadores das empresas utilizadoras que desempenham tarefas semelhantes o seu grupo de referência (Feldman et al., 1997).

Devido à sua idade avançada e à situação precária em que se encontram, são os desempregados idosos, cujo nível de expectativas profissionais é normalmente baixo, que demonstram maior anseio e algumas esperanças em serem contratados a termo definitivo pelas empresas onde entram como temporários. Estes trabalhadores podem assumir, relativamente aos efectivos e restantes temporários, uma estratégia profissional competitiva, com o objectivo de demonstrarem aos responsáveis das empresas a qualidade do seu desempenho, ou uma estratégia cooperativa, quer com os interesses da empresa utilizadora, quer com os interesses dos seus trabalhadores efectivos. O estudo inicial revelou que, além de lutarem para integrar o quadro de pessoal permanente das

---

<sup>8</sup> A designação é fictícia. Na realidade esta é uma das maiores indústrias alimentares nacionais.

empresas utilizadoras, alguns destes indivíduos procuravam, em alternativa, garantir o retorno à empresa utilizadora na mesma situação contratual. Neste caso, a sua preocupação é garantir um período de actividade profissional de seis meses no espaço de um ano, de modo a poderem usufruir posteriormente do subsídio de desemprego. Esta preocupação é visível na informação fornecida por alguns informantes.

“Nós devíamos assinar um contrato de pelo menos uns seis meses. Eu não digo só por causa do desemprego, mas ao menos para nós termos umas regalias, porque repare, eu tenho 41 anos... eu se não descontinuar para a Caixa, de hoje para amanhã vai-me fazer falta.” (Maria Fernanda, trabalhadora temporária)

“Nunca chego a ficar cá o tempo suficiente para atingir o desemprego. Nós descontamos mas nunca é para nós porque nunca trabalho seis meses.”  
(Leonor, trabalhadora temporária)

Para os estudantes dependentes de rendimentos próprios, o trabalho temporário é apenas um meio instrumental de obter rendimentos necessários à sua subsistência e continuação dos estudos. As suas ambições profissionais passam pela procura de empregos melhor remunerados e com exigências a outro nível, nomeadamente intelectual. A sua estratégia profissional oscilará tendencialmente entre a negligência, quando apenas trabalham com interesses pecuniários e não têm a intenção de procurar voltar mais vezes à empresa, e a cooperação, quer com os interesses dos trabalhadores efectivos, quer com as ambições de outros colegas temporários em situação diferente da sua.

No que diz respeito aos jovens desempregados, estes tendem a assumir um padrão comportamental semelhante ao dos desempregados idosos, caso o trabalho que desenvolvem como temporários corresponda ao seu nível de ambições profissionais. Caso contrário, poderão adoptar a mesma estratégia dos estudantes que dependem de rendimentos próprios.

Finalmente, no que diz respeito aos indivíduos que já possuem um emprego, embora precário, a sua estratégia de profissional poderá variar de acordo com as suas motivações. Se o que os leva a recorrer ao trabalho temporário for exclusivamente o reforço do seu rendimento, a sua prestação tenderá a ser negligente.

“Nota-se quando há pessoas que têm o seu trabalho de dia e vêm para cá trabalhar de noite. Ora uma pessoa que já fez o seu trabalho de dia não pode dar o mesmo rendimento que uma pessoa que só trabalha aqui.”

(Encarregado-Geral da *Alimentação*, S. A.)

O trabalho temporário poderá igualmente representar, para estes trabalhadores, uma plataforma de saída da situação precária em que se encontram ou, em alternativa, a procura de uma outra situação, igualmente precária, mas que se pretende que tenha um horizonte temporal mais alargado. Neste caso, o trabalhador adoptará tendencialmente uma estratégia cooperativa ou competitiva.

O Quadro 6 apresenta uma síntese das estratégias profissionais tendencialmente adoptadas pelos grupos de trabalhadores temporários estudados.

**Quadro 6 - Estratégias profissionais dos trabalhadores temporários**

	<b>Trabalhadores temporários</b>	<b>Importância atribuída a um emprego permanente</b>	<b>Grau de voluntariedade</b>	<b>Estratégia de trabalho Preferencial</b>
<b>Voluntários</b>	Estudantes não dependentes de rendimentos próprios	-	+	Negligência Cooperação
	Indivíduos com um outro emprego seguro	-	+	Negligência Cooperação
	Indivíduos que pretendem experimentar novos trabalhos	-	+	Negligência Cooperação Competição
<b>Involuntários</b>	Jovens à procura de um primeiro emprego	+	-	Negligência Cooperação Competição
	Desempregados idosos	+	-	Cooperação Competição
	Estudantes dependentes de rendimentos próprios	+	-	Cooperação Competição
	Indivíduos em situação profissional instável	+	-	Cooperação Competição

Se as relações entre os temporários que não têm interesse em converter a sua passagem pela empresa numa situação permanente são pacíficas, o mesmo não se poderá dizer das relações entre os temporários que possuem essas aspirações. Neste caso, as relações de trabalho são bastante competitivas, procurando os trabalhadores suplantar o desempenho

apresentado pelos seus pares. Quando a empresa utilizadora estimula a competitividade entre temporários num contexto de trabalho em grupo, as relações entre sujeitos com estratégias negligentes e indivíduos com estratégias competitivas tornam-se tensas:

“Os problemas começaram quando elas [outras temporárias] pensaram que iam lá ficar toda a vida. Naquela altura [de Setembro a Dezembro de 1994] havia muita competição entre os temporários. Os efectivos não queriam saber porque já têm o seu trabalho. Entre os temporários era uma competição louca. Uma pessoa andava toda rota porque as da nossa mesa queriam fazer mais que as das outras todas. Era ver qual é que passava à frente.” (Carla, trabalhadora temporária)

As posturas competitivas dos temporários involuntários com ambições de integrarem os quadros das empresas utilizadoras face aos trabalhadores efectivos, verificam-se, normalmente, numa primeira fase de permanência na empresa. Após este período, o temporário encara o trabalhador efectivo como um potencial aliado, quer pelo conhecimento que tem da empresa, quer por lhes estar por vezes atribuída a incumbência da formação profissional e do controlo dos trabalhadores temporários. O sucesso do temporário poderá estar bastante dependente da boa vontade dos colegas do quadro permanente. Por outro lado, e numa tentativa de evidenciar as suas qualidades profissionais, estes trabalhadores poderão assumir uma posição competitiva face aos restantes temporários. Os trabalhadores efectivos constituem o seu grupo de referência (Urry, 1973) encontrando-se na posição de semelhante superior (Feldman, 1997).

“Às vezes vão para lá umas [temporárias] que não querem trabalhar e depois elas [operárias do quadro permanente] coitadinhas é que têm que fazer o delas e o das outras. Não é justo.” (Maria José, trabalhadora temporária)

#### **4. A influência dos agentes externos na definição das estratégias dos trabalhadores temporários**

As estratégias profissionais dos trabalhadores temporários são principalmente determinadas pelas suas motivações intrínsecas. No entanto, e dado que a compreensão dos fenómenos sociais reside na sua pluricausalidade, há igualmente a considerar o

impacto que os agentes externos ao indivíduo, designadamente a informação veiculada e as expectativas criadas pelas empresa de trabalho temporário, pela organização utilizadora e pelos próprios trabalhadores com os quais o temporário se relaciona, têm, na definição e, sobretudo, redefinição, dessa mesma estratégia de partida.

A informação transmitida de forma explícita ou velada, quer pela empresa de trabalho temporário, quer pela empresa utilizadora, tem uma importância capital na estruturação da estratégia profissional do temporário. Por exemplo, a insinuação de possibilidades de recrutamento a título permanente, poderá determinar a adopção de uma postura competitiva por parte dos indivíduos que aspiram a converter a sua situação de temporário em definitiva, no quadro específico daquela organização. Igualmente determinante, é a forma como esta mão-de-obra é inserida e o seu trabalho gerido e controlado. Por exemplo, o trabalho em grupo de trabalhadores temporários é mais favorável ao desenvolvimento de comportamentos competitivos, e isto quanto mais simples, repetitivo e mensurável for o trabalho, como é o caso do trabalho fabril. O estudo anterior analisou uma situação em que a estratégia da empresa utilizadora passava por fomentar a disputa entre operários temporários e efectivos. Na secção de embalagem de uma empresa alimentar formaram-se dois grupos rivais, um constituído apenas por trabalhadores temporários e o outro exclusivamente por operários permanentes. Esta situação gerou um ambiente de forte competitividade dentro e entre ambos os grupos, bem como alguma insegurança junto dos trabalhadores efectivos.

“No primeiro ano que para lá fui a nossa mesa fez mais do que as da *Alimentação, S.A.* Depois elas foram chamadas ao engenheiro. Nós não sabíamos... era a primeira vez que íamos para lá e íamos dispostas a trabalhar. Só depois quando elas foram chamadas e a encarregada nos veio dizer é que nós passámos a fazer o que elas faziam.” (Maria José, trabalhadora temporária)

“Aquilo era uma mesa de sortido e tinha que estar tudo mais ou menos no mesmo esquema... sempre a andar... e depois chegava aquela, e porque não era tão despachada, ou porque não queria, ou não lhe interessava, não despachava e depois surgiam bocas das outras e atrás das bocas deu pancadaria.” (Maria da Glória, trabalhadora temporária)

A produção de ambos os grupos era comparada não só pelos trabalhadores, que ao longo do dia iam aferindo mutuamente a produtividade, mas também pelos responsáveis da produção, numa clara tentativa de quebrar o esforço de travagem dos operários permanentes e aumentar o seu nível de produtividade.

O contacto entre temporários e trabalhadores permanentes poderá ser igualmente gerador de expectativas e, deste modo, alterar padrões comportamentais. Por exemplo, rumores de que a empresa utilizadora poderá contratar alguns dos temporários a título definitivo poderá gerar comportamentos competitivos junto dos sujeitos com ambições a integrar os quadros das empresas utilizadoras. Pelo contrário, a imagem de que a empresa utilizadora não tem como política a contratação de qualquer temporário, poderá reforçar comportamentos negligentes.

Embora as expectativas iniciais do temporário sejam determinantes para a definição da sua estratégia profissional, o meio em que se insere posteriormente poderá leva-lo a reforçar as suas intenções primeiras ou, ao invés, a optar por uma estratégia alternativa.

## **5. Hipóteses**

No presente estudo pretende-se compreender o padrão comportamental do trabalhador temporário no espaço da empresa utilizadora. Para tal definiu-se uma tipologia de estratégias profissionais e uma tipologia de trabalhadores temporários.

As hipóteses de trabalho que seguidamente se enunciarão, resultaram do trabalho desenvolvido durante a primeira fase da investigação, do enquadramento teórico apresentado e dos contributos das sugestões oferecidas pelo orientador e pelos elementos das empresas de trabalho temporário que colaboraram no estudo.

As hipóteses a serem testadas são:

Hipótese 1 – Os diferentes grupos de trabalhadores temporários adoptam diferentes estratégias profissionais.

Hipótese 1.1 - A estratégia de trabalho dos estudantes que não dependem de rendimentos próprios é tendencialmente negligente ou cooperativa.

Hipótese 1.2 - A estratégia de trabalho indivíduos que possuem um outro emprego seguro é tendencialmente negligente ou cooperativa.

Hipótese 1.3 - A estratégia de trabalho indivíduos que pretendem experimentar novos trabalhos é tendencialmente cooperativa.

Hipótese 1.4 - A estratégia dos jovens desempregados é tendencialmente competitiva ou cooperativa.

Hipótese 1.5 - A estratégia dos desempregados idosos é tendencialmente competitiva ou cooperativa.

Hipótese 1.6 - A estratégia dos estudantes dependentes de rendimentos próprios é tendencialmente cooperativa.

Hipótese 1.7 - A estratégia dos indivíduos com um emprego precário é tendencialmente competitiva ou cooperativa.

Hipótese 2 – Quanto maior for a importância atribuída a um emprego permanente, mais competitiva será a estratégia profissional adoptada pelos temporários.

Hipótese 3 – Quanto maior a importância atribuída a um emprego permanente, maior será o desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras.

Hipótese 4 – Quanto maior for o desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras, mais competitiva será a estratégia profissional adoptada pelos temporários.

Hipótese 5 – Quanto mais expectativas de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras forem percebidas pelos sujeitos, maior será o desejo de integração desses mesmos quadros.

Hipótese 6 – Quanto mais expectativas de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras forem percebidas pelos sujeitos, mais competitiva será a estratégia profissional adoptada pelos temporários.

Hipótese 6.1 – Quanto mais expectativas de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras mediante um bom desempenho profissional forem percebidas

pelos sujeitos, mais competitiva será a estratégia profissional adotada pelos temporários.

Hipótese 7 – Quanto mais positiva for a avaliação que sujeitos fizerem das tarefas que desempenham, maior será o desejo de integração dos mesmos quadros das empresas utilizadoras.

Hipótese 8 – Quanto mais positiva for a avaliação que sujeitos fizerem das tarefas que desempenham, mais competitiva será a estratégia profissional adotada.

Hipótese 9 – Quanto maior for a percepção da equidade na atribuição de tarefas entre temporários e trabalhadores das empresas utilizadoras, maior será o desejo de integração dos mesmos quadros das empresas utilizadoras.

Hipótese 10 – Quanto maior for a percepção da equidade na atribuição de tarefas entre temporários e trabalhadores das empresas utilizadoras, mais competitiva será a estratégia profissional adotada.

## Capítulo IV. Método

### 1. Introdução

O presente trabalho é um estudo de campo apoiado num inquérito por questionário. A concepção do modelo teórico apresentado e do instrumento de recolha de dados beneficiou de um estudo exploratório realizado com recurso a um conjunto de entrevistas semi-directivas e a uma observação participante. Importante referir que, face à escassez de investigações nesta área, designadamente em Portugal, assim como ao quadro conceptual proposto, o trabalho assume claramente um carácter exploratório.

Nesta secção ir-se-á descrever metodologicamente a primeira fase da investigação, apresentar os principais passos dados na condução do presente trabalho de campo e o instrumento de recolha de dados. Finalmente, proceder-se-á à descrição da amostra recolhida

### 2. A primeira fase da investigação

A investigação, cujos resultados se apresentam, foi iniciada com um estudo empírico de carácter exploratório realizado em 1996 em duas empresas do sector secundário da cidade de Coimbra. À data, existia apenas na cidade uma empresa de trabalho temporário, em actividade há cerca de quatro anos, e que contava unicamente com dois clientes, precisamente as empresas onde se realizou o estudo.

A primeira empresa estudada, a *Metalúrgica, S.A.*<sup>9</sup>, de capitais estrangeiros, dedicava-se ao fabrico de correntes de bicicleta, motociclo e automóvel. Na altura do estudo, a empresa havia sido adquirida por uma empresa americana, e estava em fase de reestruturação dos processos produtivos.

A segunda empresa estudada, a *Alimentação, S.A.*, é uma das maiores empresas nacionais do ramo alimentar. Envolvida num importante processo de reestruturação, a empresa havia reduzido consideravelmente o seu volume de efectivos, recorrendo ao trabalho temporário em fases de pico de produção.

---

<sup>9</sup> Todas as designações das empresas contactadas são fictícias. Agradecemos a estas organizações e aos nossos informantes a colaboração com este estudo.

O estudo foi conduzido ao longo de um período de dois meses. Foi desenvolvido um trabalho de observação participante na *Metalúrgica, S.A.* que permitiu a recolha dos dados mais valiosos para a análise do tema, já que, pelas suas características metodológicas, permite captar vivências, comportamentos, atitudes e emoções dos sujeitos no seu contexto laboral. Este trabalho foi desenvolvido na linha de montagem de correntes para automóvel durante duas semanas, sendo que na primeira se observou o trabalho desenvolvido pelos temporários do turno de dia e, na segunda, no turno da noite.

Recolheram-se igualmente dados através de entrevistas semi-directivas a 30 trabalhadores temporários, aleatoriamente seleccionados na *Alimentação S. A.*<sup>10</sup> (para uma caracterização dos informantes, ver Quadro 7). Esta informação permitiu consolidar a informação recolhida durante a primeira fase do estudo. Realizaram-se também entrevistas a trabalhadores do quadro permanente, aleatoriamente seleccionados, e a responsáveis pelas áreas produtivas e de gestão de ambas as empresas.

O trabalho desenvolvido permitiu perceber que cada grupo de trabalhadores apresenta uma perfil social distinto e uma diferente perspectiva crítica sobre a sua situação profissional. A reflexão sobre os dados recolhidos permitiu correlacionar teoricamente o comportamento do temporário na empresa utilizadora com os seus objectivos profissionais, conduzindo à formulação da hipótese de que cada grupo de trabalhadores temporários apresenta uma estratégia profissional distinta. Esta constitui a questão de partida para o presente estudo.

---

<sup>10</sup> A selecção de informantes realizou-se unicamente nesta empresa dado que a *Metalúrgica, S.A.* estava na altura com uma diminuição de produção. Não obstante, e dado que muitos dos trabalhadores haviam desempenhado funções em ambas as organizações, este facto não constitui factor de enviesamento dos resultados.

Quadro 7 - Caracterização dos informantes

INFORMANTE	SEXO	IDADE	ESCOLARIDADE	ESTADO CIVIL
1	M	18	9º ano	S
2	F	19	6º ano	S
3	F	42	6º ano	Div.
4	F	44	12º ano	V
5	F	31	Estudante univ.	C
6	M	30	Estudante univ.	C
7	M	23	Estudante univ.	S
8	M	29	4º ano	S
9	F	41	4º ano	C
10	F	20	6º ano	C
11	F	21	7º ano	S
12	F	22	Estudante univ.	S
13	M	22	11º ano	S
14	M	19	10º ano	S
15	F	20	11º ano	S
16	F	21	9º ano	S
17	F	19	12º ano	S
18	F	32	4º ano	C
19	F	42	9º ano	C
20	M	19	4º ano	S
21	F	23	11º ano	C
22	F	23	2º ano	C
23	F	32	Estudante Univ.	D
24	F	21	9º ano	S
25	F	41	4º ano	C
26	F	54	4º ano	C
27	M	54	4º ano	C
28	F	44	4º ano	C
29	M	52	4º ano	C
30	M	23	9º ano	S

### 3. Etapas da condução do estudo

Nesta secção descrever-se-ão as principais etapas na condução do estudo, designadamente as fases por que passou o desenvolvimento do instrumento de recolha de informação e o modo como foi conduzida a sua aplicação aos trabalhadores temporários.

### **3.1 Desenvolvimento do instrumento de recolha de dados**

Os estudos conhecidos sobre a população de trabalhadores temporários dão preferência aos métodos qualitativos. No presente caso, optou-se por recolher os dados a analisar através de um inquérito por questionário. Esta opção permite a facilidade do acesso à amostra e a sistematização dos dados recolhidos. Por outro lado, tem como principal desvantagem a perda de informação adicional e útil à análise da problemática em questão.

Estabelecido o corpo teórico e as principais hipóteses a testar, iniciou-se o processo de construção do questionário. A sua criação beneficiou, obviamente, do material recolhido na primeira fase da investigação e da reflexão que decorreu da análise desses mesmos dados. Este trabalho foi realizado em articulação com técnicos de duas empresas de trabalho temporário que aceitaram aplicar o questionário.

O desenvolvimento do instrumento de recolha de dados teve presente, como é norma, a preocupação com a validade e fidelidade dos itens que o integram. Para além de questões de identificação do perfil sociográfico do trabalhador, o questionário contém uma escala que afere a estratégia profissional do sujeito, uma escala de avaliação do trabalho, em termos de condições materiais e motivacionais, e uma outra, decalcada da primeira, que avalia a percepção da equidade na atribuição de tarefas e condições de trabalho entre temporários e trabalhadores dos quadros das empresas utilizadoras.

Seguidamente far-se-à alusão à operacionalização das variáveis, onde a questão da validade das escalas inclusas, entendida como a adequação dos itens à dimensão avaliada (Cronbach, 1996), será objecto de particular atenção. Finalmente proceder-se-à a uma análise preliminar das escalas do questionário onde será discutida a fidelidade das mesmas. Por fidelidade entende-se a capacidade de uma escala produzir resultados semelhantes várias aplicações (Pestana & Gageiro, 2000).

#### **3.1.1 Operacionalização das variáveis**

Nesta secção descrever-se-à a forma como as variáveis foram operacionalizadas e inseridas no questionário aplicado aos trabalhadores temporários.

Identificação do perfil sociográfico do trabalhador. As questões de identificação do perfil sociográfico do temporário, incluídas no final do questionário (questão 36), obedecem à formulação generalizada em questionários do mesmo tipo, compreendendo a identificação do sexo, idade, estado civil, composição do agregado familiar, nível de escolaridade, distrito, sector de actividade e tipo de tarefas desempenhadas pelo respondente.

Identificação do grupo de pertença do temporário. A primeira questão do questionário identifica o grupo de pertença do sujeito. A tipologia apresentada resultou da adaptação da tipologia desenvolvida por Daniel Feldman (1990) para analisar a composição dos trabalhadores a tempo parcial e do trabalho de pesquisa desenvolvido na primeira fase da presente investigação, que possibilitou a identificação de outros grupos de temporários. Em função do critério de voluntariedade com esta situação contratual é vivida, identificaram-se diferentes grupos de trabalhadores temporários.

Grau de voluntariedade do trabalhador. Embora a literatura faça alusão ao conceito de trabalhador temporário voluntário e involuntário<sup>11</sup>, não propõe nem factores nem padrões para a sua medição. O critério de distinção comumente aceite é a vontade explícita do sujeito. Para o presente efeito, considerou-se a importância subjectiva atribuída a um emprego sem termo, sendo que quanto mais o sujeito considerar que, no contexto da sua vida pessoal, um emprego permanente é importante, menos voluntário será na condição de trabalhador temporário. A questão 10 do questionário afere o grau de voluntariedade do indivíduo.

Descrição da história profissional do trabalhador. O percurso profissional do sujeito é um elemento importante na compreensão do seu comportamento enquanto trabalhador temporário e da sua perspectiva crítica relativamente à sua situação profissional. A descrição da história profissional do temporário compreende a sua experiência profissional enquanto temporário, em termos da duração e número de experiências tidas (questões 2 e 3); a análise da sua experiência profissional anterior (questão 4); os motivos pelos quais deixou o seu emprego prévio (questão 4.1); a avaliação do peso que o trabalho temporário tem na vida do sujeito, em termos de ser a sua única actividade profissional ou ser o complemento de uma outra actividade profissional (questões 7 e

---

<sup>11</sup> Esta terminologia é igualmente aplicada a outro tipo de trabalhadores, como, por exemplo, os trabalhadores a tempo parcial.

7.1); e a avaliação do modo de subsistência dos trabalhadores em períodos de inactividade (questão 6).

Desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras. A vontade de conversão da situação contratual no contexto da empresa utilizadora é um factor inerente à estratégia do temporário, sendo obviamente influenciado pelo contexto específico da organização em que o trabalhador exerce a sua actividade profissional. A questão 20 do questionário procura aferir o grau em que o temporário procura integrar os quadros de pessoal da empresa utilizadora. Para além do desejo manifesto de converter a situação contratual numa outra mais estável e vantajosa, é importante avaliar as expectativas que o trabalhador tem de atingir tal desiderato (questão 21), se essas expectativas são auto-sustentadas ou veiculadas por agentes externos (questões 22 e 22.1), em que medida é considerado que dependem de um bom desempenho profissional (questão 23), e se poderão ser influenciadas por “casos exemplares”, ou seja, por outros temporários que tenham integrado as empresas em que desempenharam funções (questão 24).

Integração do temporário no contexto da empresa utilizadora. O processo de integração do temporário na empresa utilizadora é um processo determinante da sua percepção do ambiente circundante e das suas expectativas relativamente ao resultado da sua prestação. Incluíram-se, neste aspecto, questões que avaliam o conhecimento que o temporário tem do seu contrato de trabalho, designadamente a sua duração, as tarefas que irá desempenhar e o nível de remuneração (questões 28.1 a 28.3). Para além disso, inquiriu-se acerca da integração do sujeito no seu posto de trabalho, designadamente sobre quem estaria incumbido de explicar o modo operatório das tarefas atribuídas (questão 14). O aspecto da formação profissional foi igualmente focado nas questões 13 e 13.1, questionando-se o sujeito sobre se teria recebido alguma acção de formação profissional e sobre a entidade promotora da mesma.

Importância atribuída à experiência de trabalho temporário. A experiência de trabalho temporário tem significados diferentes para os diversos grupos em análise, pelo que é fundamental perceber não só quais as potenciais vantagens e desvantagens deste tipo de situação profissional (questão 8), a representação que o trabalho temporário tem para os diferentes grupos (questão 35) e os principais factores valorizados neste contexto profissional (questão 34), como também se é considerado que o trabalho temporário poderá constituir uma forma de valorização profissional e pessoal e, deste modo,

permitir ao indivíduo atingir os seus objectivos profissionais (questão 11) ou experienciar profissionalmente a profissão\tarefas a que se pretende dedicar futuramente (questão 12).

Relacionamento interpessoal do sujeito. Para além dos aspectos estritamente profissionais, é igualmente relevante avaliar o modo como os trabalhadores temporários estabelecem relações emocionais com os seus pares e com os trabalhadores das empresas utilizadoras, quer no contexto profissional (questões 30 e 31), quer no contexto de lazer no espaço organizacional (questão 31).

Estratégia profissional. A avaliação da estratégia profissional dos trabalhadores temporários constitui o principal objectivo do presente estudo. Não é conhecida a aplicação do conceito de estratégia a trabalhadores, pelo que a concepção de uma escala para a sua medição enfrenta redobradas preocupações de validade e fidelidade. Para a concepção da escala foram novamente analisados os registos sonoros das entrevistas realizadas com os trabalhadores temporários com o intuito de estabelecer itens de medição do seu comportamento estratégico no contexto da empresa utilizadora.

O conceito de estratégia foi definido como a adopção flexível (porque influenciada por factores externos ao sujeitos e condicionadores do seu padrão comportamental) de um comportamento consequente com a definição de objectivos pessoais e profissionais específicos. Para além disto, verificou-se que os sujeitos tinham uma especial atenção ao padrão comportamental dos seus pares, e que a percepção do seu comportamento resultava, em grande medida, do próprio comportamento individualmente assumido. Ou seja, quanto mais um sujeito assumia um comportamento competitivo, mais tendência tinha para perceber comportamentos de natureza semelhante dos seus pares. Deste modo, construiu-se uma escala com 5 itens e três opções de resposta representando as 3 estratégias profissionais teorizadas. A cada estratégia-tipo corresponde um nível crescente de percepção e assunção de um comportamento competitivo. Os itens integrados no questionário são (questões 15 a 19):

- a) Avaliação do comportamento relativo aos trabalhadores das empresas utilizadoras;
- b) Avaliação do comportamento relativo aos trabalhadores temporários;

- c) Percepção do comportamento dos trabalhadores das empresas utilizadoras;
- d) Percepção do comportamento dos trabalhadores temporários;
- e) Objectivo global do trabalhador.

A escala construída mede a estratégia profissional do temporário num determinado espaço e tempo, não permitindo aferir a sua evolução temporal. Por outro lado, apenas de forma indirecta são considerados o contexto de trabalho e o conteúdo das funções desempenhadas pelo sujeito.

Avaliação global do trabalho. Os principais constructos teóricos sobre motivação e satisfação partem do pressuposto de que existe uma ligação duradoura entre o trabalhador e a organização, que entre ambos se estabelece um contrato psicológico no qual a organização se compromete a satisfazer as necessidades e objectivos do trabalhador, na justa medida em que este contribui para que se atinjam os grandes objectivos organizacionais. No caso dos trabalhadores temporários, estes pressupostos encontram-se subvertidos. A ligação entre o trabalhador e a organização utilizadora, para além de ser mediada por uma empresa de trabalho temporário, é de duração limitada no tempo, pelo que, de um modo geral, as organizações não definem políticas de motivação destes trabalhadores. Por outro lado, das entrevistas realizadas, resultou claro que o nível de satisfação e motivação dos sujeitos resultava, para além das condições de trabalho encontradas, das suas necessidades intrínsecas e dos seus objectivos profissionais. Deste modo, parece lógico que não se possa medir a satisfação e a motivação destes trabalhadores recorrendo a instrumentos utilizados para trabalhadores ditos tradicionais. A validade não constitui uma característica geral de um instrumento de medida. Uma escala pode apresentar uma elevada validade para um determinado propósito e uma baixa validade num outro contexto (Angoff, 1998). O argumento de validade deve relacionar conceitos, evidências, valores e consequências sociais e pessoais (Cronbach, 1998). Neste sentido, tomou-se a opção de identificar os elementos recorrentemente referenciados pelos trabalhadores temporários nas entrevistas para avaliar o trabalho que desenvolviam e reuni-los numa escala designada “avaliação global do trabalho”. Esta escala (questão 32), composta por 7 itens, compreende factores normalmente incluídos nas escalas de motivação/satisfação. O

quarto item - aproveitamento do potencial individual – foi recorrentemente mencionado pelos temporários entrevistados na expressão de um desajustamento entre as capacidades próprias percebidas e as exigências das tarefas desempenhadas. Neste caso é importante recordar que as preocupações no recrutamento e selecção deste tipo de trabalhadores são muito menores do que no caso de um trabalhador do quadro permanente, pelo que é normal encontrarem-se indivíduos com formação superior a desempenhar tarefas manuais desqualificadas.

Os itens incluídos na escala foram os seguintes:

- a) Prazer no trabalho;
- b) Autonomia do trabalhador;
- c) Remuneração;
- d) Aproveitamento do potencial individual;
- e) Responsabilidade;
- f) Desafio;
- g) Regalias Sociais.

Avaliação comparativa do trabalho. No caso dos trabalhadores temporários, é importante confrontar o sujeito com o trabalho desenvolvido pelos trabalhadores da empresa utilizadora. É nesta avaliação comparativa que o indivíduo poderá traduzir a percepção de um estatuto de inferioridade. Esta escala é decalcada da anterior, com excepção do quarto item. Ou seja:

- a) Prazer comparativo do trabalho;
- b) Autonomia comparativa do trabalhador;
- c) Remuneração comparativa;
- d) Responsabilidade comparativa;
- e) Desafio comparativo;
- f) Regalias Sociais comparativas.

### 3.1.2 Análise preliminar

Antes de se proceder à análise concreta dos elementos de informação recolhidos, realizou-se uma análise preliminar das escalas incluídas no questionário no sentido de aferir a sua fidelidade. Este procedimento foi iniciado com uma análise de componentes principais. A análise dos componentes principais reduz um conjunto de variáveis iniciais correlacionadas entre si a um conjunto com um menor número de variáveis não correlacionadas – os componentes principais – permitindo facilitar a análise e interpretação dos dados iniciais (Pestana & Gageiro, 2000). Esta redução do número de variáveis e escolha do número óptimo de factores foi realizada de acordo com o critério de Kaiser, ou seja, a variância das componentes extraídas é maior do que a variância média quando as componentes são obtidas a partir da matriz de correlações.

Este procedimento foi seguido de uma rotação a fim de aumentar as saturações elevadas dos itens em torno de um factor e, simultaneamente, diminuir as saturações baixas, proporcionando uma interpretação mais consistente dos dados. Neste caso optou-se por uma rotação ortogonal (neste caso, a rotação varimax). A rotação ortogonal, ao contrário da rotação oblíqua, produz factores não correlacionados. Este facto, ao mesmo tempo que constitui uma vantagem, visto que permite identificar vários aspectos distintos na medição de um conceito, poderá constituir um problema, uma vez que se poderão interpretar de forma distinta factores que, na realidade, se encontram correlacionados (Bryman & Cramer, 1990).

Alguns autores recomendam que este procedimento seja adoptado apenas com amostras superiores a 100 respondentes e com mais de 5 sujeitos por variável (idem). A amostra recolhida, obedecendo a este último critério, fica um pouco aquém do primeiro ( $n=86$ ). Contudo, o diferencial parece não ser justificativo do abandono do procedimento, pelo que este será utilizado.

Finalmente, como indicador de consistência interna usou-se o Alpha de Cronbach, dado ser o indicador de fidelidade mais comum e estar especialmente adaptado a respostas não-dicotómicas (Pestana & Gageiro, 2000).

Os dados foram obtidos com recurso ao programa de análise de dados Statistica, versão 5.

### Escala “estratégia profissional”.

Como foi já referido anteriormente, a escala “estratégia profissional” foi pensada em função de 5 itens. A análise da escala iniciou-se pela observação da matriz de correlações, que mede a associação linear entre as variáveis através do coeficiente de correlação produto-momento de Pearson. Como é possível observar pelo quadro 8, todos os itens da escala se encontram positiva e significativamente correlacionados.

**Quadro 8 – Matriz de correlações da escala estratégia profissional**

Variáveis	Comportamento relativo aos trabalhadores das empresas utilizadoras	Comportamento relativo aos trabalhadores temporários	Percepção do comportamento dos trabalhadores das empresas utilizadoras	Percepção do comportamento dos trabalhadores temporários	Objectivo global do trabalhador
Comportamento relativo aos trabalhadores das empresas utilizadoras	1	0,820	0,387	0,389	0,400
	p= ---	p=,000	p=,000	p=,000	p=,000
comportamento relativo aos trabalhadores temporários	0,820	1	0,378	0,469	0,398
	p=,000	p= ---	p=,000	p=,000	p=,000
Percepção do comportamento dos trabalhadores das empresas utilizadoras	0,387	0,378	1	0,37	0,249
	p=,000	p=,000	p= ---	p=,001	p=,022
Percepção do comportamento dos trabalhadores temporários	0,389	0,469	0,37	1	0,301
	p=,000	p=,000	p=,001	p= ---	p=,005
Objectivo global do trabalhador	0,400	0,398	0,249	0,301	1
	p=,000	p=,000	p=,022	p=,005	p= ---

Prosseguiu-se a apreciação com a aplicação da análise dos componentes principais aos itens da escala. Como é perceptível pelo quadro 9, a análise efectuada permitiu a extracção de um único factor responsável por 54,3% de variância explicada.

**Quadro 9 - Análise dos Componentes Principais da escala estratégia profissional**

Item	Factor 1
Comportamento relativo aos trabalhadores da empresa utilizadora	0,855
Comportamento relativo aos trabalhadores temporários	0,874
Percepção do comportamento dos trabalhadores da empresa utilizadora	0,621
Percepção do comportamento dos trabalhadores Temporários	0,675
Objectivo global do trabalhador	0,612
Eigenvalue	2,713
Variância explicada	0,542

Concluída a análise dos componentes principais, aferiu-se a fidelidade da escala com recurso, como foi já referenciado, ao alfa de cronbach como indicador de consistência interna. O quadro 10 resume a análise de fidelidade efectuada.

**Quadro 10 - Análise de Fidelidade da escala estratégia profissional****Sumário da escala**

N=84

Média=9,61

Desvio Padrão=2,43

Alpha de Cronbach: 0,77

Alpha Estandarizado: 0,78

Correlação Média Inter-Itens=0,44

Item	Média sem o item	Variância sem o item	Desvio Padrão sem o item	Correlação Inter-itens	Alpha sem o item
Comportamento relativo aos trabalhadores da empresa utilizadora	7,642	3,443	1,855	0,692	0,673
Comportamento relativo aos trabalhadores temporários	7,678	3,622	1,903	0,731	0,665
Percepção do comportamento dos trabalhadores da empresa utilizadora	7,440	4,698	2,167	0,440	0,764
Percepção do comportamento dos trabalhadores Temporários	7,595	4,312	2,076	0,491	0,747
Objectivo global do trabalhador	8,071	3,732	1,932	0,439	0,784

A escala estratégia profissional, composta por 5 itens, apresenta um Alpha de Cronbach de  $\alpha=0,77$ . A análise factorial permitiu a extracção de um factor responsável por 54,2% da variância explicada.

### Escala Avaliação Global do Trabalho

A escala Avaliação Global do Trabalho foi pensada em função de sete itens que avaliam quer o conteúdo quer o contexto do trabalho.

À semelhança do procedimento utilizado para a escala anterior, iniciar-se-à a análise desta escala pela observação da matriz de correlações (quadro 11). Esta análise indica que o item aproveitamento do potencial individual não se encontra correlacionado com os restantes. Todos os outros itens da escala, com excepção da correlação entre os itens remuneração e desafio, se encontram positiva e significativamente correlacionados.

**Quadro 11 – Matriz de correlações da escala avaliação global do trabalho**

Variáveis	Prazer	Autonomia	Remuneração	Potencial	Responsabilidade	Desafio	R. Sociais
Prazer	1	0,254	0,388	0,192	0,535	0,516	0,329
	p= ---	p=,022	p=,000	p=,084	p=,000	p=,000	p=,003
Autonomia	0,254	1	0,234	0,152	0,364	0,394	0,236
	p=,022	p= ---	p=,035	p=,175	p=,001	p=,000	p=,033
Remuneração	0,388	0,234	1	-0,012	0,343	0,214	0,411
	p=,000	p=,035	p= ---	p=,912	p=,002	p=,054	p=,000
Potencial	0,192	0,152	-0,012	1	0,182	0,339	0,124
	p=,084	p=,175	p=,912	p= ---	p=,103	p=,002	p=,269
Responsabilidade	0,535	0,364	0,343	0,182	1	0,622	0,294
	p=,000	p=,001	p=,002	p=,103	p= ---	p=,000	p=,008
Desafio	0,516	0,394	0,214	0,339	0,622	1	0,382
	p=,000	p=,000	p=,054	p=,002	p=,000	p= ---	p=,000
R. Sociais	0,329	0,236	0,411	0,124	0,294	0,382	1
	p=,003	p=,033	p=,000	p=,269	p=,008	p=,000	p= ---

Prosseguiu-se a avaliação dos itens da escala com a extracção dos componentes principais. A análise permitiu a extração de 2 factores que explicam 58 % da variância.

Realizou-se uma rotação varimax de modo a aumentar as saturações elevadas dos itens em torno de um factor e, simultaneamente, diminuir as saturações baixas (quadro 12).

**Quadro 12 - Análise dos componentes principais da escala avaliação global do trabalho (rotação varimax)**

Item	Factor 1	Factor 2
Remuneração	<b>0,830</b>	-0,069
Regalias Sociais	<b>0,667</b>	0,171
Potencial	-0,224	<b>0,781</b>
Desafio	0,397	<b>0,753</b>
Prazer	0,588	0,463
Autonomia	0,364	0,448
Responsabilidade	0,5424	0,571
Eigenvalue	2,116	1,956
Variância explicada	0,302	0,279

O primeiro factor, que se designou satisfação, explica 30% da variância e integra os itens remuneração e regalias sociais. O segundo factor, que se designou motivação, é responsável por 28% da variância explicada e compreende os itens aproveitamento do potencial individual e desafio. A forte saturação do item aproveitamento do potencial individual junto deste factor constitui o motivo da sua não exclusão após a análise da matriz de correlações.

Os restantes itens da escala inicial foram eliminados. O item prazer foi eliminado, uma vez que, para além de apresentar maior saturação junto do factor satisfação (facto que não havia sido previsto), não revela uma tendência clara em termos de saturação junto de qualquer dos factores extraídos. Por este mesmo motivo foram eliminados os itens autonomia e responsabilidade.

Extraídos os factores através da análise dos componentes principais, procedeu-se à análise da sua fidelidade (quadros 12 e 13).

### Quadro 12 - Análise de Fidelidade do factor satisfação

#### Sumário da escala

N=84

Média=6,1951

Desvio Padrão=1,7946

Alpha de Cronbach: 0,58

Alpha Estandarizado: 0,58

Correlação Média Inter-Itens=0,41

Item	Média sem o item	Variância sem o item	Correlação Inter-itens	Alpha sem o item
Remuneração	2,915	1,165	0,41	--
Regalias Sociais	3,28	1,117	0,41	--

### Quadro 13 - Análise de Fidelidade do factor motivação

#### Sumário da escala

N=84

Média=5,7439

Desvio Padrão=1,601

Alpha de Cronbach: 0,50

Alpha Estandarizado: 0,50

Correlação Média Inter-Itens=0,33

Item	Média sem o item	Variância sem o item	Correlação Inter-itens	Alpha sem o item
Potencial	3,426	0,865	0,334	--
Desafio	2,317	1,058	0,334	--

O indicadores de fidelidade de ambos os factores extraídos estão abaixo do limiar usual de aceitabilidade (Pestana & Gageiro, 2000). Contudo, devido ao carácter exploratório do estudo e ao interesse na utilização de ambos os factores na análise de dados, utilizar-se-ão estes dados no aprofundamento do conhecimento sobre os trabalhadores temporários.

#### Escala “Avaliação comparada do trabalho”

A escala “Avaliação comparada do trabalho”, decalcada da anterior, foi criada com o intuito de captar a forma como o trabalhador temporário compara o trabalho por si

desenvolvido com o executado pelos trabalhadores dos quadros das empresas utilizadoras.

A matriz de correlações (quadro 14) indica que todos os itens da escala se encontram positiva e significativamente correlacionados.

**Quadro 14 – Matriz de correlações da escala avaliação comparativa do trabalho**

Variáveis	Prazer comp.	Autonomia comp.	Remuneração comp.	Responsabilidade comp.	Desafio comp.	R. Sociais comp.
Prazer comp.	1	0,616	0,429	0,622	0,416	0,264
	p= ---	p=,000	p=,000	p=,000	p=,000	p=,016
Autonomia comp.	0,616	1	0,464	0,540	0,377	0,288
	p=,000	p= ---	p=,000	p=,000	p=,000	p=,009
Remuneração comp.	0,429	0,464	1	0,553	0,418	0,302
	p=,000	p=,000	p= ---	p=,000	p=,000	p=,006
Responsabilidade comp.	0,622	0,540	0,553	1	0,381	0,226
	p=,000	p=,000	p=,000	p= ---	p=,000	p=,041
Desafio comp.	0,416	0,377	0,418	0,381	1	0,452
	p=,000	p=,000	p=,000	p=,000	p= ---	p=,000
R. Sociais comp.	0,264	0,288	0,302	0,226	0,452	1
	p=,016	p=,009	p=,006	p=,041	p=,000	p= ---

A análise factorial permitiu a extracção de um factor responsável por 65,5% de variância explicada (ver quadro 15). Os itens remuneração comparativa e regalias sociais comparativas foram eliminados de modo a permitir melhorar o nível de fidelidade da escala. A análise de fidelidade indica que esta apresenta um alfa de Cronbach  $\alpha=0,81$  (quadro 16).

**Quadro 15 - Análise dos componentes principais da escala avaliação comparativa do trabalho**

Item	Factor 1
Interesse comparativo do trabalho	0,831
Autonomia comparativa do trabalhador	0,812
Responsabilidade comparativa	0,743
Desafio comparativo	0,845
Eigenvalue	2,618
Variância explicada	0,654

**Quadro 16 - Análise de fidelidade da escala avaliação comparativa do trabalho**

N:82

Média=11,012

Desvio Padrão=2,96

Alpha de Cronbach: ,811

Alpha Estandarizado: ,823

Correlação Média Inter-Itens: ,541

Item	Média sem o item	Variância sem o item	Desvio Padrão sem o item	Correlação Inter-itens	Alpha sem o item
Interesse comparado do trabalho	8,109	5,487	2,342	0,671	0,749
Autonomia comparada do trabalhador	8,487	4,518	2,125	0,645	0,762
Responsabilidade comparada	8,243	5,160	2,271	0,561	0,798
Desafio comparado	8,195	5,571	2,360	0,693	0,743

O quadro 17 resume a análise das escalas construídas e aplicadas aos trabalhadores temporários.

<b>Quadro 17 - Resumo da análise preliminar das escalas aplicadas</b>				
<b>Designação da Escala\ Factor</b>		<b>Fidelidade (Alpha de Cronbach)</b>	<b>% de Variância explicada</b>	<b>Correlação média inter-itens</b>
<b>Estratégia Profissional</b>		$\alpha =,77$	<b>54,2</b>	<b>0,44</b>
<b>Itens do factor</b>	Comportamento relativo aos trabalhadores efectivos			
	Comportamento relativo aos trabalhadores temporários			
	Percepção do comportamento dos trabalhadores Temporários			
	Percepção do comportamento dos trabalhadores Temporários			
	Objectivo global do trabalhador			
<b>Avaliação Global do Trabalho</b>		$\alpha =,58$	<b>30</b>	<b>0,41</b>
<b>Itens do factor satisfação</b>	Remuneração			
	Regalias Sociais			
<b>Itens do factor motivação</b>	Aproveitamento do potencial individual	$\alpha =,50$	<b>28</b>	<b>0,33</b>
	Desafio			
<b>Avaliação comparativa do trabalho</b>		$\alpha =,81$	<b>65</b>	<b>0,54</b>
<b>Itens do factor</b>	Interesse comparativo do trabalho			
	Autonomia comparativa do trabalhador			
	Responsabilidade comparativa			
	Desafio comparativo			

### 3.2 Aplicação e recolha da informação

O questionário aplicado aos trabalhadores temporários foi desenvolvido em colaboração com duas empresas de trabalho temporário que demonstraram, não só interesse, mas também toda a disponibilidade para auxiliar na aplicação e recolha de dados. Os elementos destas organizações que participaram no processo tinham formação na área da psicologia organizacional e desempenhavam funções de recrutamento e selecção de trabalhadores temporários. Outras empresas houve que manifestaram disponibilidade para colaborar com o estudo mas, por motivos de ordem diversa, não ofereceram as mesmas condições das empresas escolhidas para o desenvolvimento da investigação. Deste modo, e para não enviesar à partida os resultados com uma aplicação diferenciada do instrumento (Ghiglione & Matalon, 1985) optou-se por trabalhar apenas as empresas que ofereceram as melhores garantias de sucesso na aplicação do questionário.

As versões do instrumento de recolha de dados foram sendo alteradas à medida que a discussão sobre as questões a incluir, a melhor forma de as colocar e a apresentação mais conveniente se ia desenvolvendo. Realizou-se um esforço acrescido no sentido conferir um tom objectivo e de fechar a quase totalidade das questões, de modo a facilitar a resposta e a elevar o seu padrão de aceitação e qualidade.

Quando se considerou que o questionário tinha atingido uma forma e uma estrutura perto da definitiva, realizou-se um pre-teste qualitativo junto de um painel aleatório de 12 trabalhadores temporários. Aos sujeitos pediu-se que respondessem ao questionário, expondo as dificuldades sentidas e interpretando o significado das questões.

O pre-teste realizado, para além de fornecer informação útil sobre a aceitação do questionário e a forma como os sujeitos interpretavam as questões, conduziu à alteração da estratégia de aplicação do instrumento de recolha de informação. A ideia inicial passava pela administração do questionário por técnicos das empresas de trabalho temporário aos trabalhadores, aproveitando, para tal, os contactos que teriam com os sujeitos em ocasiões de realização de novos contratos ou de entrevistas/aplicação de testes de selecção. Contudo, verificou-se, em primeiro lugar, alguma inibição dos respondentes em questões mais sensíveis, como a estratégia profissional adoptada ou a avaliação das condições de trabalho. Em segundo lugar, o tempo necessário para a

administração do questionário era demasiado longo para poder ser levado a cabo pelos técnicos das empresas.

A informação recolhida conduziu à alteração da apresentação do questionário. Este passou a incluir uma carta de apresentação com o timbre do ISPA e a ser apresentado dentro de um envelope, endereçado ao Instituto, que seria fechado após o preenchimento<sup>12</sup>. A carta continha a apresentação dos objectivos do estudo e instruções detalhadas de resposta às questões colocadas. Neste processo minimizou-se o papel dos técnicos das empresas de trabalho temporário, que se limitaram a distribuir e a recolher os questionários, esclarecendo os respondentes sempre que para tal solicitados. Estas alterações produziram efeitos bastante positivos ao nível da aceitação do questionário, já que proporcionaram uma sensação de confidencialidade e introduziram uma terceira entidade com idoneidade e credibilidade.

Entre Julho e Outubro de 2000, a versão final do questionário foi aplicada por técnicos das duas empresas de trabalho temporário nos distritos de Lisboa, Porto e Aveiro. Foram lançados 200 questionários e recolhidos 94, dos quais 7 foram eliminados por deficiente qualidade das respostas. A grande mobilidade destes trabalhadores foi um factor que à partida não foi devidamente avaliado, contribuindo seguramente para um período demasiado elevado de aplicação e recolha de informação e para um índice relativamente baixo de respostas. Este factor não transpareceu na altura da primeira fase da investigação, já que as empresas onde se realizaram as entrevistas tinham estabelecido laços de relativa consistência com muitos dos temporários que, sazonalmente, aí prestavam serviço.

---

<sup>12</sup> O questionário e a carta de apresentação encontram-se disponíveis em anexo para consulta.

#### 4. A amostra

O conhecimento do volume trabalhadores temporários, da sua composição social ou das principais áreas de actividade em que trabalham são, em Portugal, uma perfeita incógnita. O diploma legal regulamentador da actividade das empresas de trabalho temporário (DL 358/89) surgiu apenas em 1989, numa altura em que no mercado existia já um volume importante de empresas de cedência não gratuita de mão-de-obra e os agentes económicos recorriam a este tipo de trabalhadores como prática corrente de gestão do seu volume de efectivos. O normativo de 1989 veio efectivamente contribuir para que as empresas detentoras de alvará padronizassem a sua actividade e produzissem informação obrigatória sobre o volume de trabalhadores com contratos de trabalho por si geridos, assim como das respectivas condições contratuais. Não obstante, a informação disponibilizada e compilada nas estatísticas oficiais não proporciona indicações úteis que permitam uma análise fidedigna deste tipo de população. É assim que, ao eleger-se os trabalhadores temporários como o universo de investigação, se é obrigado tomar os necessários cuidados na (não) generalização dos resultados para a população.

O (des)conhecimento da população de trabalhadores temporários impossibilita a recolha de uma amostra representativa, já que se torna impossível garantir que todos os membros da população dispõem de igual probabilidade de fazer parte da amostra (Ghiglione & Matalon, 1992). Deste modo a amostra recolhida é uma amostra não probabilística. Com o intuito de tornar a amostra mais heterogénea, aplicou-se o questionário nos distritos de Lisboa, Porto e Aveiro, o que permitiu captar informação de sujeitos provenientes de contextos socio-económicos distintos que desempenhavam tarefas em diferentes sectores de actividades. Dadas as condicionantes do estudo, optou-se pela recolha de uma amostra em bola de neve (Carmo & Ferreira, 1998). Os questionários foram divididos pelos técnicos das empresas que colaboraram com o estudo de acordo com o volume de trabalhadores com quem iam mantendo contacto. Estabeleceu-se como condição que os respondentes ao questionário teriam de ter, no mínimo, uma experiência de três meses como trabalhadores temporários.

Seguidamente proceder-se-á a uma descrição geral da amostra recolhida, com objectivo de proporcionar uma visão global dos respondentes ao questionário. Deste modo, far-se-

á uma breve descrição em termos demográficos e de algumas variáveis relevantes para a compreensão da temática em discussão.

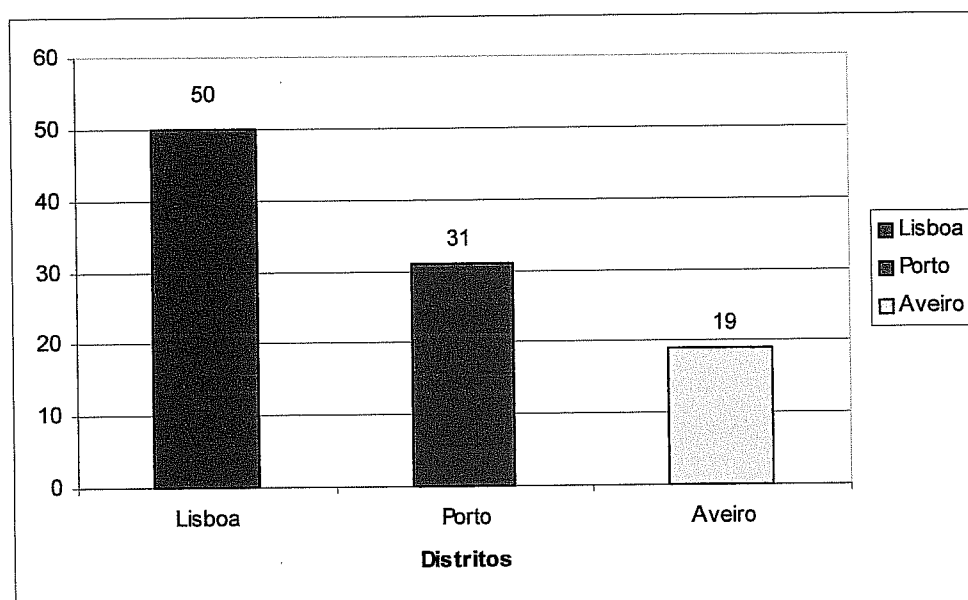
### Origem geográfica da amostra

O questionário foi aplicado em três distritos do país - Lisboa, Porto e Aveiro – com o objectivo de analisar uma população de trabalhadores o mais heterogénea possível. Em Lisboa foram recolhidos 44 questionários, no Porto 26 e, finalmente, em Aveiro, os restantes 16 (quadro 18). Em termos percentuais, a estrutura geográfica da amostra analisada encontra-se reflectida no gráfico 1.

**Quadro 18 - Origem geográfica dos sujeitos**

<b>Distrito</b>	<b>Número de sujeitos</b>
Lisboa	44
Porto	26
Aveiro	16
<b>Total</b>	<b>86</b>

**Gráfico 1 - Origem geográfica dos sujeitos (%)**



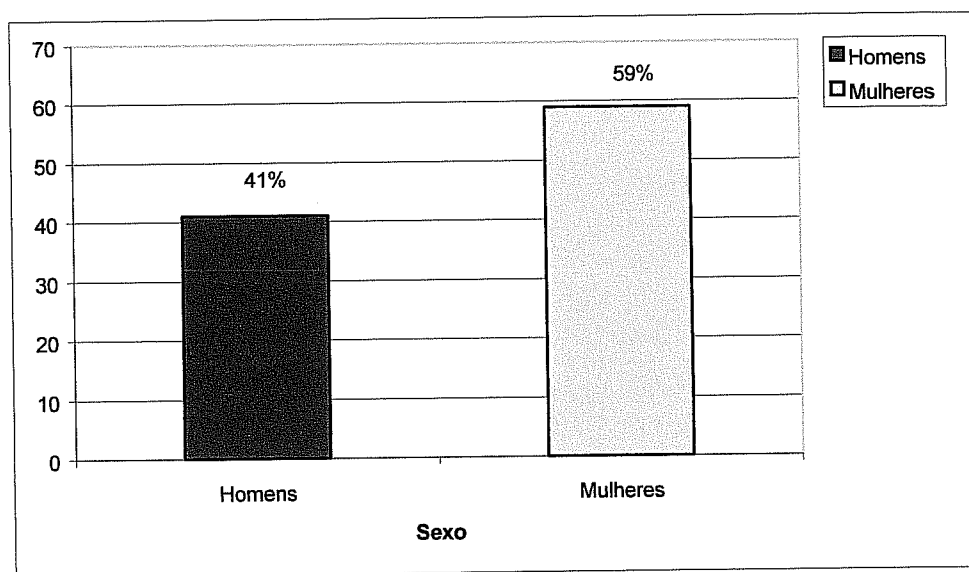
### Estrutura sexual da amostra

A análise da estrutura sexual da amostra permite observar a sobre-representação do sexo feminino (quadro 19 e gráfico 2), factor igualmente apontado por outros estudos (Rogers, 1995; Feldman, 1990; Parker, 1994) e que traduz o estatuto de inferioridade da mulher relativamente ao emprego.

**Quadro 19 - Origem geográfica dos sujeitos**

<b>Sexo</b>	<b>Número de sujeitos</b>
Masculino	33
Feminino	53
<b>Total</b>	<b>86</b>

**Gráfico 2 - Distribuição Sexual da amostra (%)**



### Estrutura etária da amostra

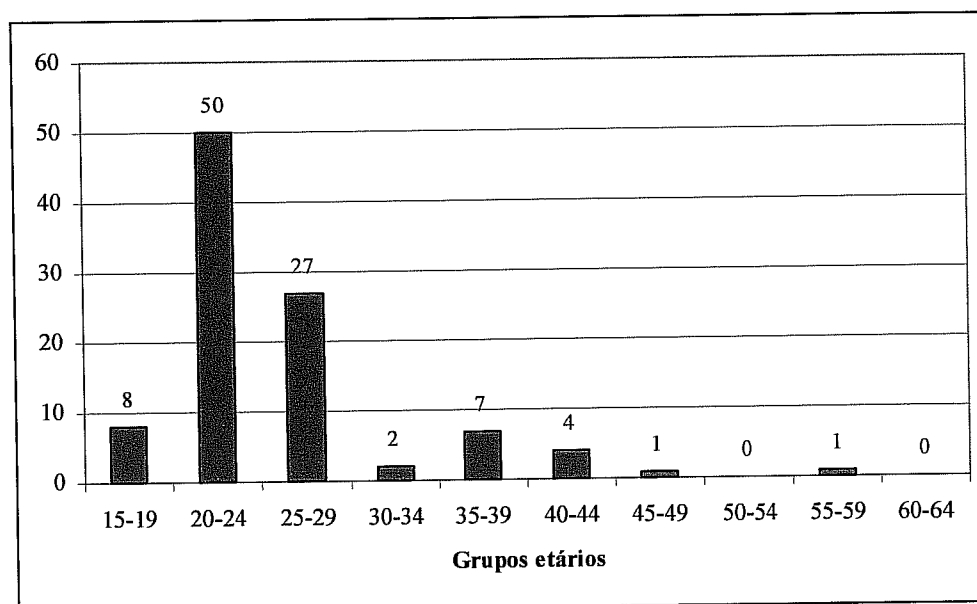
A amostra recolhida apresenta uma idade média de 25 anos, variando entre os 17 e os 58 anos, e um desvio padrão de 7 anos. Esta é uma população essencialmente jovem, onde 85% dos indivíduos têm idades compreendidas entre os 16 e os 29 anos, donde se infere o peso dos estudantes e dos jovens desempregados. Os restantes 15% têm idades

superiores a 30 anos. O quadro 20 e o gráfico 3 permitem a visualização da estrutura etária da amostra estudada.

**Quadro 20 - Estrutura etária da amostra**

<b>Grupo etário</b>	<b>Número de sujeitos</b>
15-19	7
20-24	43
25-29	23
30-34	2
35-39	6
40-44	3
45-49	1
50-54	0
55-59	1
60-64	0
<b>Total</b>	<b>86</b>

**Gráfico 3 - Estrutura etária da amostra (%)**

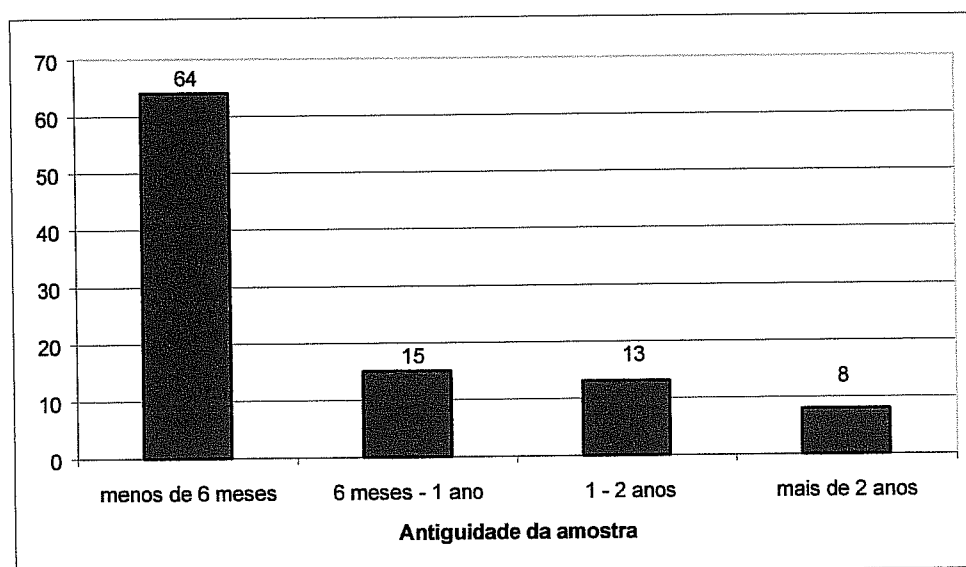


Antiguidade da amostra

A experiência dos sujeitos como trabalhadores temporários é, de um modo, bastante curta, com 79% dos inquiridos a trabalhar há menos de 1 ano (quadro 21 e gráfico 4). Apenas 8.1% dos indivíduos trabalham como temporários há mais de 2 anos. Isto mesmo se reflecte no número de experiências profissionais, uma vez que 67% dos sujeitos vive ainda o seu primeiro trabalho nesta situação profissional (quadro 22 e gráfico 5).

**Quadro 21 - Antiguidade dos sujeitos como trabalhadores temporários**

<b>Antiguidade como temporário</b>	<b>Número de sujeitos</b>
Menos de 6 meses	55
Entre 6 meses e 1 ano	13
Entre 1 e 2 anos	11
Mais de 2 anos	7
<b>Total</b>	<b>86</b>

**Gráfico 4 - Antiguidade dos sujeitos como trabalhadores temporários (%)**

**Quadro 22 - Número de experiências profissionais como temporário**

Número de experiências profissionais	Número de sujeitos
1 experiência	57
2 experiências	18
3 experiências	6
4 experiências	3
5 experiências	1
6 experiências	57
<b>Total</b>	<b>85</b>

**Gráfico 5 - Número de experiências profissionais como temporário (%)**

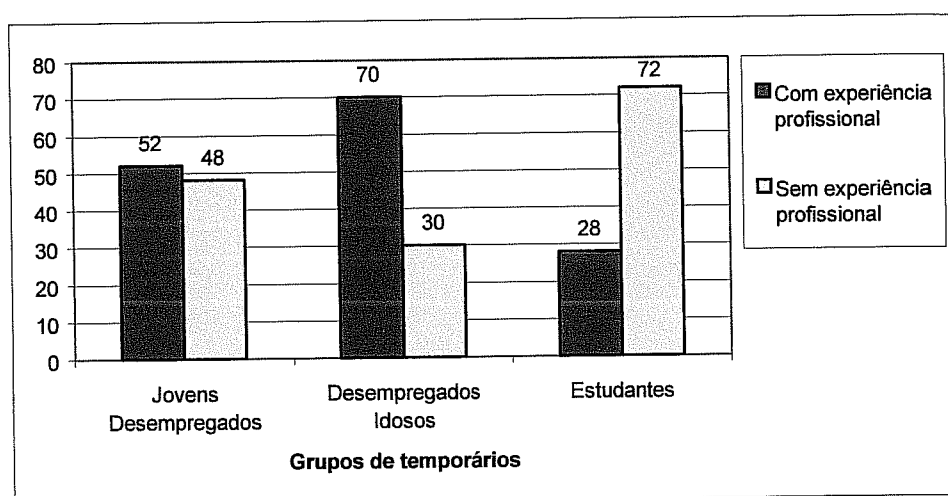
### Experiência profissional anterior

Apesar de o trabalho temporário constituir uma experiência profissional recente para a quase totalidade dos sujeitos, apenas para a maioria dos estudantes representa o primeiro contacto com o mundo do trabalho. Pela análise do quadro 22 e do gráfico 6 verifica-se igualmente que a maioria dos desempregados idosos e cerca de metade dos jovens desempregados teve já outra actividade profissional.

**Quadro 22 – Outra experiência profissional dos sujeitos**

<b>Grupo de trabalhadores</b>	<b>Com experiência profissional anterior</b>	<b>Sem experiência profissional anterior</b>	<b>Total</b>
Jovens	13	12	25
Desempregados			
Desempregados Idosos	7	3	10
Estudantes	13	33	46
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>48</b>	<b>81</b>

**Gráfico 6 – Outra experiência profissional dos sujeitos (%)**

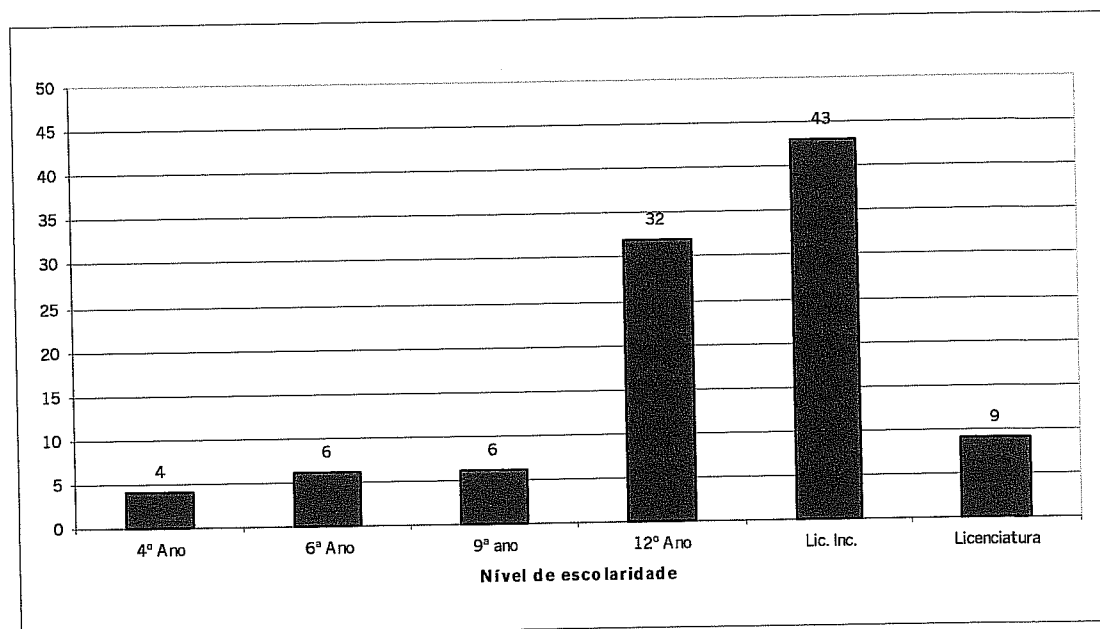


Nível de habilitações literárias da amostra

A amostra apresenta um nível de habilitações literárias bastante elevado (quadro 23 e gráfico 7), verificando-se que 52% dos sujeitos são possuidores de licenciatura ou efectuam estudos superiores.

**Quadro 23 - Distribuição da amostra por habilitações literárias**

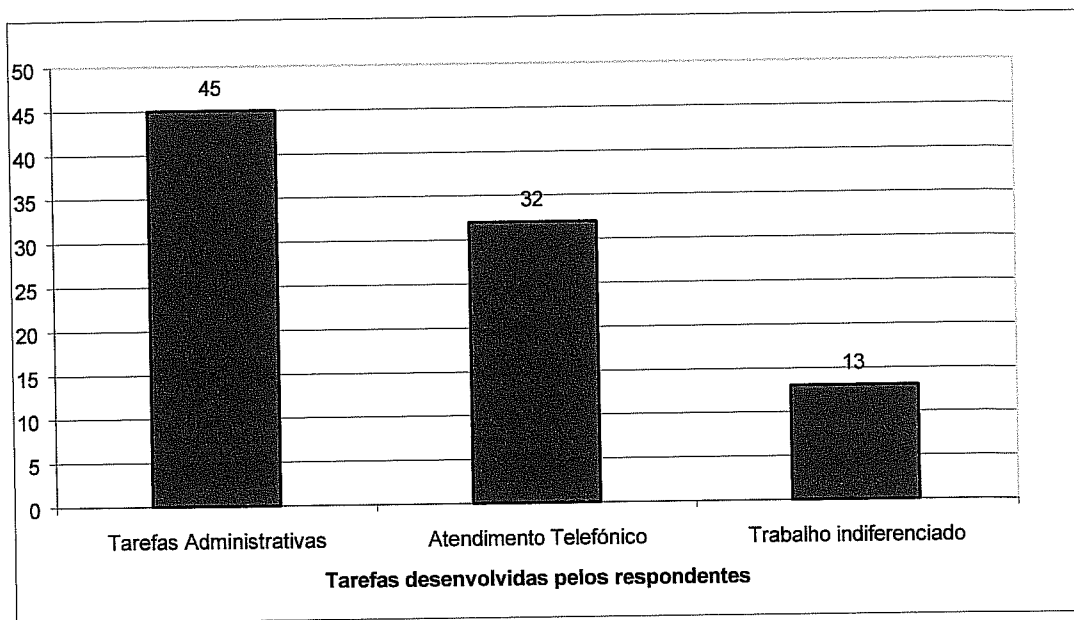
<b>Número de experiências profissionais</b>	<b>Número de sujeitos</b>
4º ano	3
6º ano	5
6º ano	5
12º ano	27
Licenciatura incompleta	36
Licenciatura	8
<b>Total</b>	<b>84</b>

**Gráfico 7 - Distribuição da amostra por habilitações literárias (%)****Tipo de tarefas desempenhadas**

Apesar de a amostra ter um nível de escolaridade elevado, as tarefas desempenhadas pelos sujeitos exigem qualificações profissionais relativamente baixas. 55% dos sujeitos desempenham tarefas administrativas, como a introdução de informação em bases de dados; 32% trabalham em *call centers*, fazendo atendimento telefónico; e os restantes 13% realizam tarefas indiferenciadas na indústria ou hotelaria (quadro 24 e gráfico 8).

**Quadro 24 - Tipo de tarefas desempenhadas pelos sujeitos**

Tipo de tarefas	Número de sujeitos
Administrativas	45
Atendimento telefónico	32
Indiferenciadas	13
<b>Total</b>	<b>84</b>

**Gráfico 8 - Tipo de tarefas desempenhadas pelos sujeitos (%)**

### Grupos de Trabalhadores

Como foi já oportunamente referido, a tipologia de trabalhadores temporários criada divide-se em dois grandes grupos – os trabalhadores temporários voluntários e os trabalhadores temporários involuntários. No primeiro grupo incluíram-se os estudantes não dependentes de rendimentos próprios, os indivíduos com uma outra ocupação e que pretendem um complemento aos seus rendimentos, e os indivíduos que pretendem ter novas experiências profissionais. No grupo dos temporários involuntários consideraram-se os jovens desempregados, os desempregados idosos, os estudantes cuja subsistência depende dos rendimentos do trabalho e os indivíduos com um emprego precário.

A extensão da tipologia e a presença minoritária de alguns grupos na população, obrigariam à recolha de uma amostra de grande dimensão que permitisse obter um número considerável de sujeitos pertencentes a cada um dos grupos considerados e, deste modo, proporcionar uma análise mais segura do seu perfil sociográfico, motivacional e comportamental. A amostra estudada, composta por 86 respondentes, permite apenas explorar as diferenças entre três grupos, a saber, os estudantes não dependentes de rendimentos próprios<sup>12</sup>, o jovens desempregados e os desempregados idosos. Os restantes grupos da tipologia não estão presentes na amostra ou estão-no em

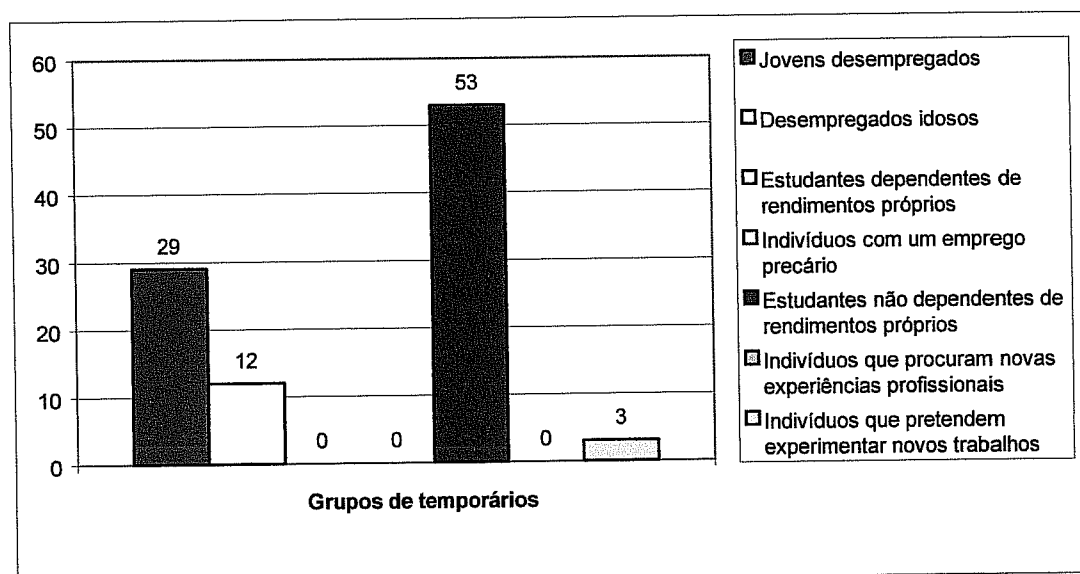
<sup>12</sup> Por questões práticas este grupo será designado, em diante, simplesmente por “estudantes”.

número insuficiente, impedindo uma análise com um mínimo de fidelidade. Dos grupos presentes na amostra, o dos estudantes é o grupo maioritário, seguido dos jovens desempregados e, finalmente, dos desempregados idosos (quadro 25 e gráfico 9).

**Quadro 25 - Distribuição da amostra por grupos de trabalhadores**

<b>Grupos de trabalhadores</b>	<b>Número de sujeitos</b>
Jovens desempregados	25
Desempregados idosos	10
Estudantes cuja reprodução depende dos rendimentos do trabalho	0
Indivíduos com um emprego precário	1
Estudantes cuja reprodução não depende dos rendimentos do trabalho	46
Indivíduos com uma outra ocupação, que pretendem um complemento aos seus rendimentos	1
Indivíduos que pretendem experimentar novos trabalhos	0
<b>Total</b>	<b>83</b>

**Gráfico 9 - Distribuição da amostra por grupos de trabalhadores**

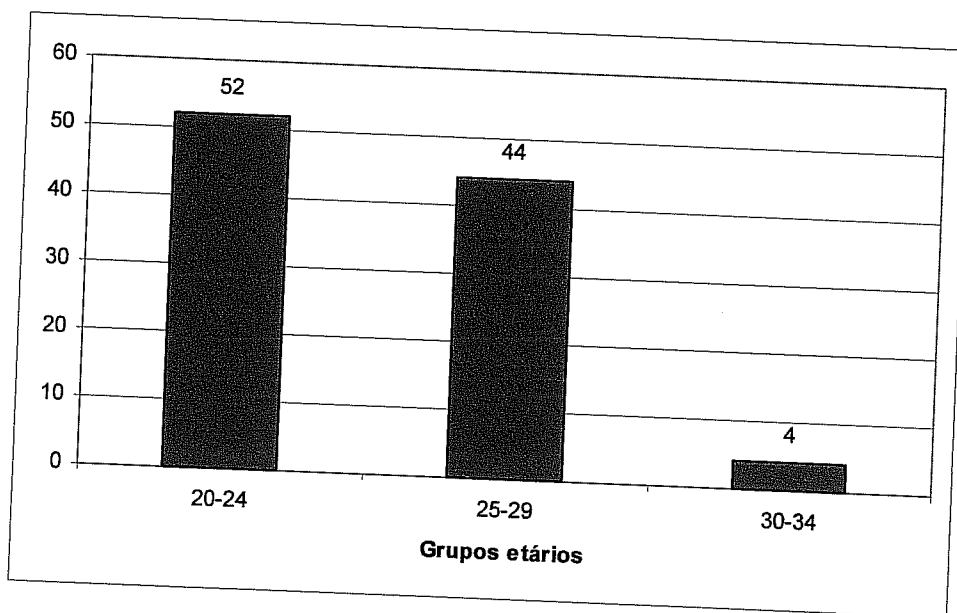


Dos três grupos em análise, o dos estudantes é o que apresenta um nível etário mais baixo, apresentando uma média de 22 anos, com um mínimo de 17 anos e um máximo de 27, e um desvio padrão de 2,5 anos. Os jovens desempregados apresentam uma média de 24 anos, variando entre os 20 e os 30 anos, e apresentando um desvio padrão de 2,8 anos. Por seu turno, os desempregados idosos constituem o grupo estudado com maior nível etário. Este grupo apresenta uma média de 41,5 anos, com um mínimo de 35 anos, um máximo de 58, e um desvio padrão de 7 anos. A estrutura etária dos grupos em análise pode ser mais facilmente visualizada no quadro 26 e nos gráficos 10, 11 e 12, que traduzem percentualmente os valores do referido quadro.

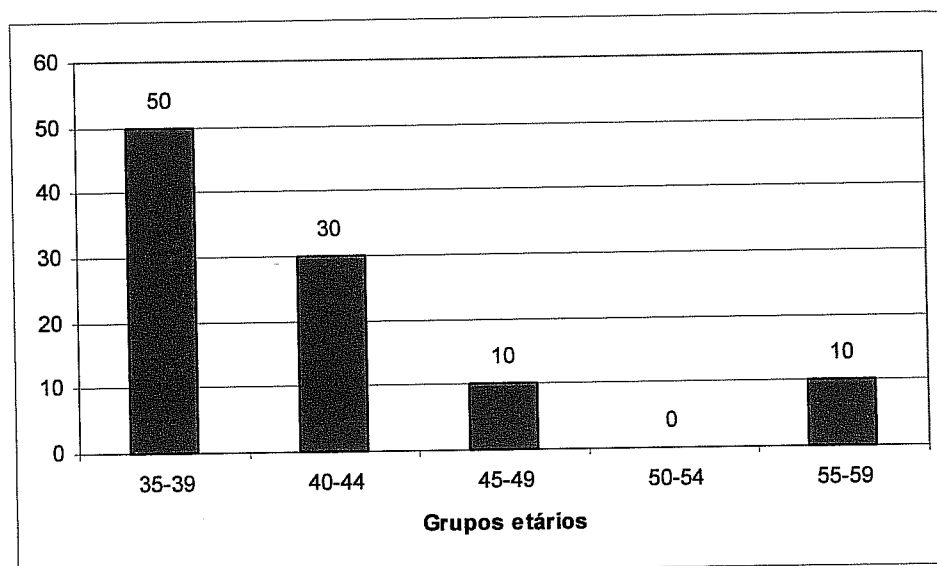
**Quadro 26 - Estrutura etária dos grupos de temporários**

Grupos de Temporários	Grupos etários									Total
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	
Jovens Desempregados	0	13	11	1	0	0	0	0	0	25
Desempregados Idosos	0	0	0	0	5	3	1	0	1	10
Estudantes	7	29	10	0	0	0	0	0	0	46
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>81</b>

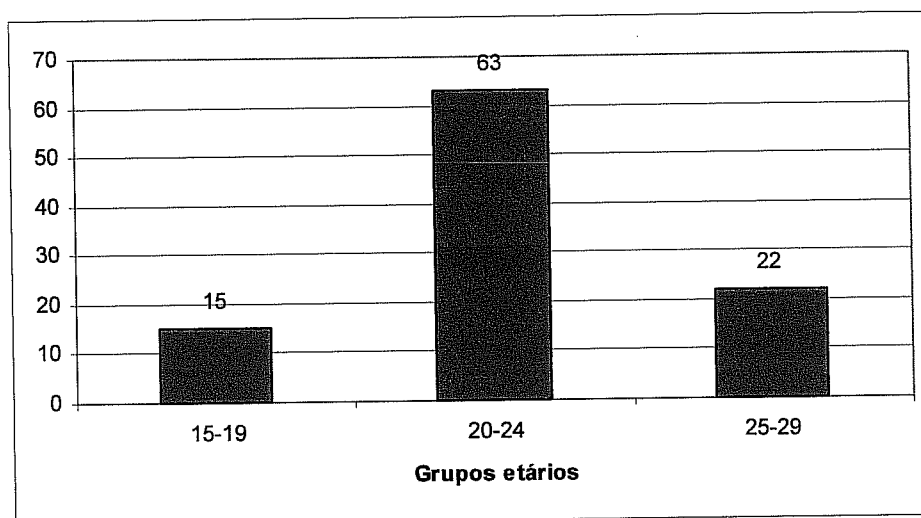
**Gráfico 10 - Estrutura etária do grupo dos jovens desempregados (%)**



**Gráfico 11 - Estrutura etária do grupo dos desempregados idosos (%)**



**Gráfico 12 - Estrutura etária do grupo dos estudantes (%)**

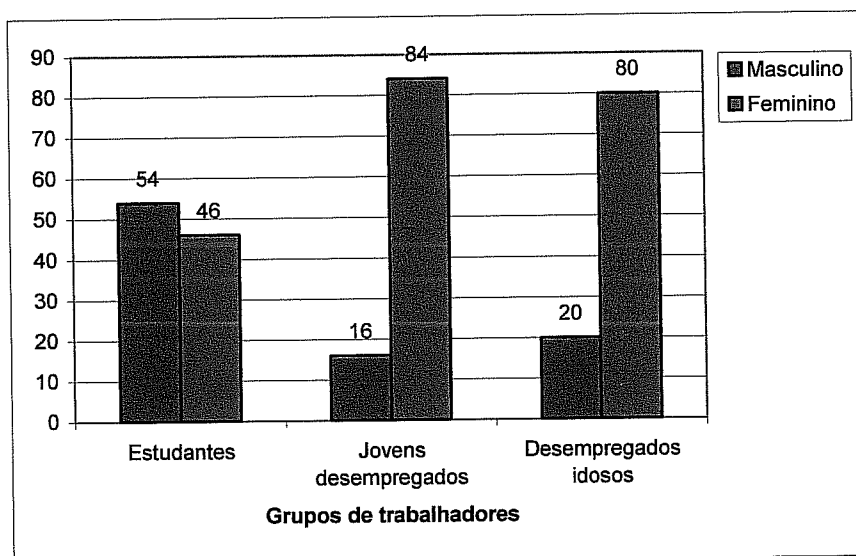


No que respeita à distribuição sexual, verifica-se uma sobre-representação do sexo feminino em ambos os grupos de temporários involuntários, invertendo-se esta tendência no grupo dos estudantes (quadro 27 e gráfico 13).

**Quadro 27 - Estrutura sexual dos grupos de temporários**

Grupos de Temporários	Sexo		Total
	Masculino	Feminino	
Jovens Desempregados	4	21	<b>25</b>
Desempregados Idosos	2	8	<b>10</b>
Estudantes	21	25	<b>46</b>
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>54</b>	<b>81</b>

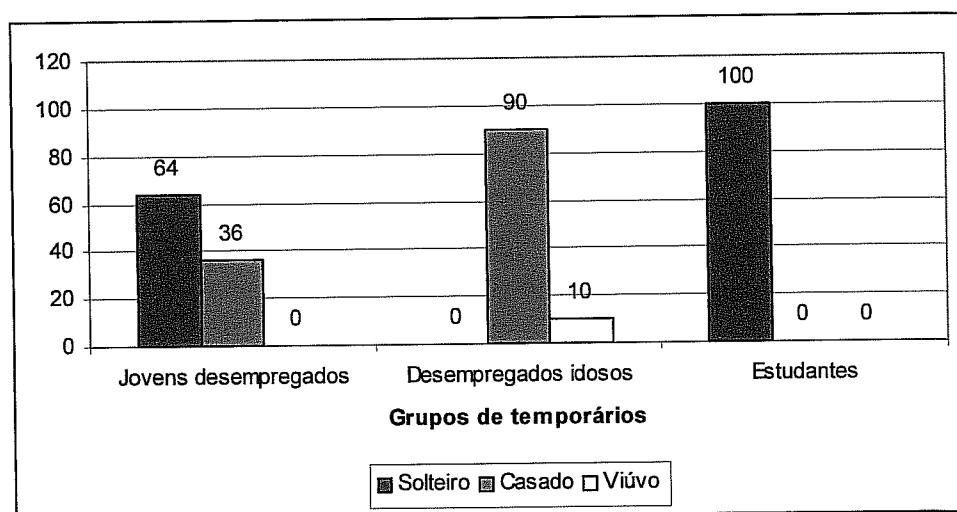
**Gráfico 13 - Estrutura sexual dos grupos de temporários (%)**



Importantes diferenças são igualmente observáveis ao nível do estado civil. Assim, enquanto que todos os sujeitos do grupo dos estudantes são solteiros, verifica-se precisamente o inverso no grupo dos desempregados idosos, onde todos os indivíduos são casados à excepção de um elemento, que é viúvo (quadro 28 e gráfico 14).

**Quadro 28 - Estado civil dos grupos de temporários**

Grupos de Temporários	Estado civil			Total
	Casado	Solteiro	Viúvo	
Jovens Desempregados	16	9	1	<b>25</b>
Desempregados Idosos	9	0	0	<b>10</b>
Estudantes	0	46	0	<b>46</b>
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>55</b>	<b>1</b>	<b>81</b>

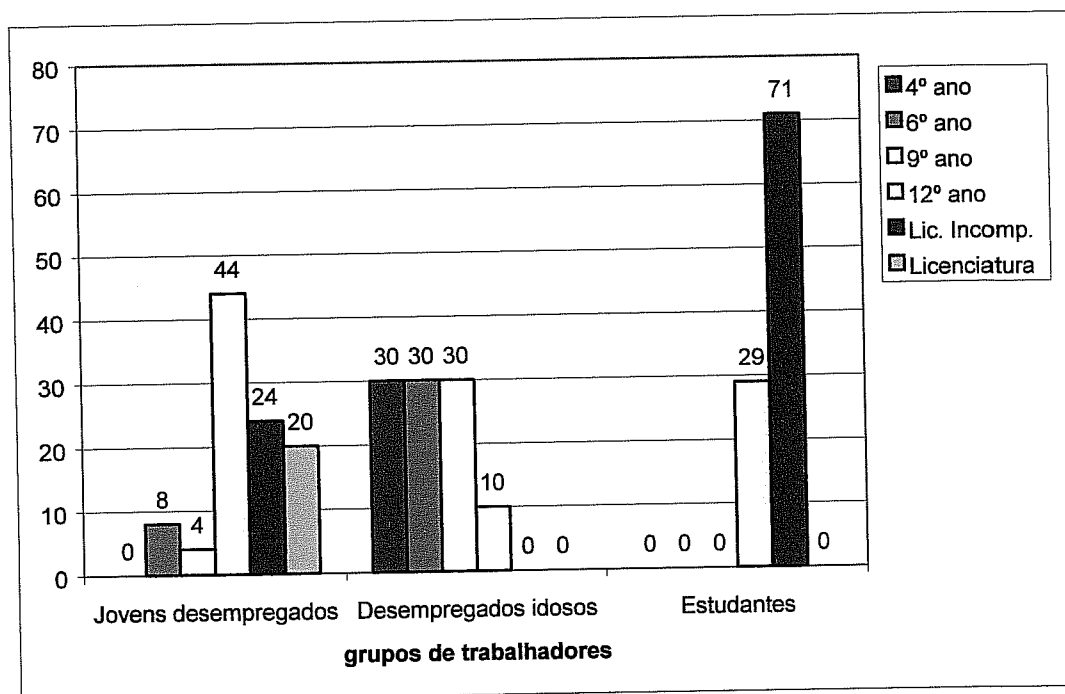
**Gráfico 14 - Estado civil dos grupos de temporários (%)**

No que respeita ao nível de escolaridade, constata-se igualmente diferenças assinaláveis nos grupos de trabalhadores que compõem a amostra, verificando-se uma clivagem entre, por um lado, os estudantes e os jovens desempregados, possuidores de um nível de escolaridade elevado, e, por outro, os desempregados idosos, que apresentam um nível de habilitações literárias relativamente baixo (quadro 28 e gráfico 15).

**Quadro 29 - Estrutura de habilitações literárias dos grupos de temporários**

Grupos de Temporários	Níveis de habilitações literárias						Total
	4º ano	6º ano	9º ano	12º ano	Lic. Inc.	Licenciatura	
Jovens	0	2	1	11	6	5	25
Desempregados							
Desempregados Idosos	3	3	3	1	0	0	10
Estudantes	0	0	0	13	32	0	45
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>38</b>	<b>5</b>	<b>80</b>

**Gráfico 15 - Estrutura de habilitações literárias dos grupos de temporários (%)**

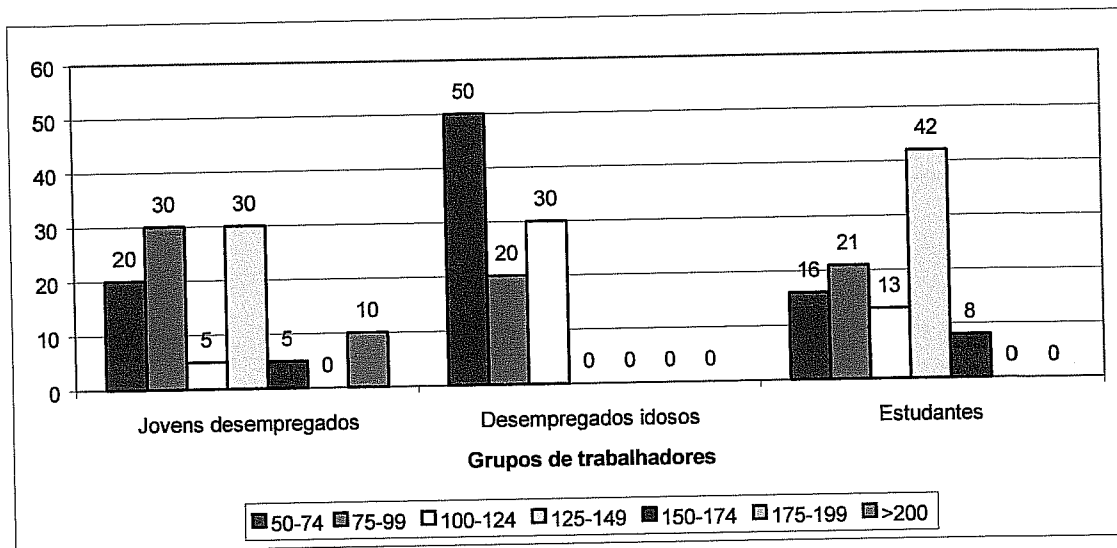


Finalmente, e no que respeita ao rendimento auferido, verificam-se igualmente importantes diferenças entre os grupos de trabalhadores. Os grupos dos estudantes e dos jovens desempregados, com níveis de habilitações literárias superiores e desempenhando tarefas mais qualificadas, auferem rendimentos superiores aos dos desempregados idosos (quadro 30 e gráfico 16).

**Quadro 30 - Nível de rendimentos auferidos pelos grupos de temporários**

Grupos de Temporários	Rendimentos auferidos (valores em contos)						
	50-74	75-99	100-124	125-149	150-174	175-199	>200
Jovens Desempregados	4	6	1	6	1	0	2
Desempregados Idosos	5	2	3	0	0	0	0
Estudantes	6	8	0	16	3	0	0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

**Gráfico 16 - Nível de rendimentos auferidos pelos grupos de temporários (%)**



## Capítulo V. Apresentação e discussão dos resultados

### 1. Introdução

Este capítulo, destinado à apresentação dos resultados da investigação, obedecerá à seguinte estrutura:

- a) Resultados relativos à estratégia profissional dominante em cada grupo de trabalhadores;
- b) Resultados relativos à voluntariedade com que o trabalho temporário é exercido em cada grupo de trabalhadores. Estudar-se-à aqui a importância relativa que um emprego definitivo assume para cada grupo de trabalhadores, assim como a relação entre essa mesma importância e a estratégia profissional optada;
- c) Resultados relativos ao desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras manifestado pelos grupos de trabalhadores em apreço. Analisar-se-à igualmente a relação desta variável, quer com a estratégia profissional do temporário, quer com a importância atribuída a ter um emprego permanente;
- d) Resultados obtidos na análise da percepção que os diferentes grupos de temporários têm das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras. Em complemento, estudar-se-à igualmente a relação que esta variável assume, quer com o desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras, quer com a estratégia profissional adoptada;
- e) Resultados obtidos relativamente à avaliação do trabalho desempenhado nas empresas utilizadoras e à comparação entre o trabalho desenvolvido por temporários e o trabalho dos quadros permanente dessas mesmas organizações. Abordar-se-à igualmente a percepção da qualidade do relacionamento entre trabalhadores temporários e entre estes e os trabalhadores efectivos;
- f) Finalmente, apresentam-se os resultados relativamente à avaliação da importância que o indivíduo atribui ao trabalho temporário. Neste aspecto estudar-se-à o que representa o trabalho temporário para o sujeito, os factores

privilegiados no contexto laboral, e as vantagens e desvantagens percebidas pelos diferentes grupos de trabalhadores relativamente à sua situação profissional.

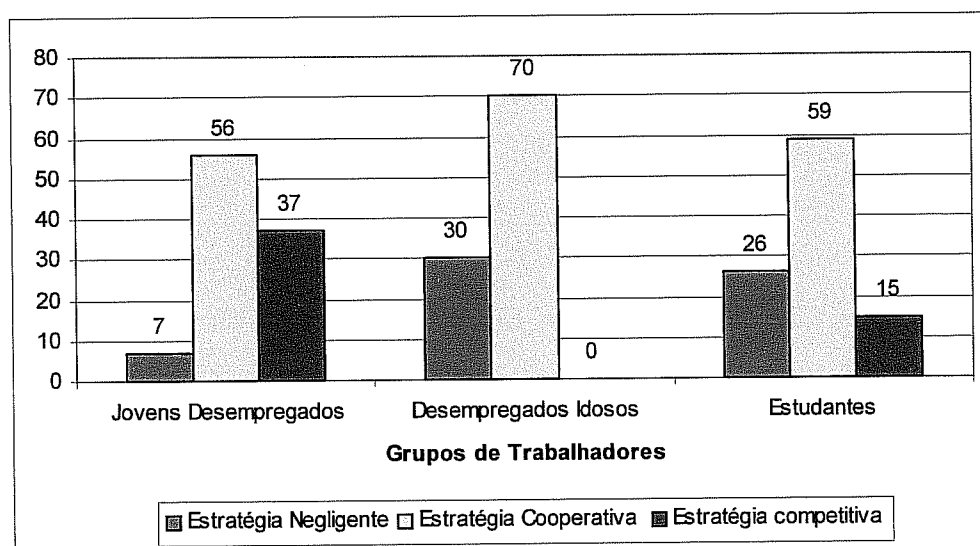
## 2. Resultados relativos à estratégia profissional adoptada pelos grupos de temporários

O quadro 31 (valores absolutos) e o gráfico 17 (valores relativos) mostram a estratégia profissional por que optaram os grupos que integram a amostra estudada.

**Quadro 31 - Estratégia profissional escolhida pelos grupos de temporários**

Grupos de temporários	Estratégia profissional			Total
	Negligente	Cooperativa	Competitiva	
Jovens Desempregados	2	15	10	27
Desempregados Idosos	3	7	0	10
Estudantes	12	27	7	46
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>49</b>	<b>17</b>	<b>83</b>

**Gráfico 17 - Estratégia profissional escolhida pelos grupos de temporários (%)**



Como é possível observar, em todos os grupos a estratégia cooperativa é a dominante, com maior destaque para os desempregados idosos. A estratégia competitiva é mais

utilizada pelos jovens desempregados que, neste aspecto, se distinguem dos sujeitos na mesma situação, mas com idade superior a 35 anos. De realçar, relativamente a este último grupo, a não opção de nenhum dos seus elementos pela estratégia competitiva, facto que não havia sido antecipado. Os estudantes assumem uma estratégia tendencialmente cooperativa, optando, em segundo lugar, pela estratégia negligente e, por último, pela competitiva.

Com o intuito de averiguar se as diferenças observadas na amostra são significativas na população, procedeu-se a uma análise de variância. Esta foi precedida da verificação dos seus pressupostos, designadamente a distribuição normal das observações da variável dependente pelas categorias da variável independente, e da homogeneidade das variâncias. Para este efeito, recorreu-se ao teste de Kolmogorov-Smirnov e ao teste de Levene, respectivamente.

O quadro 32 confirma a normalidade das distribuições, já que todos os níveis de significância são superiores a 0,05. Verifica-se igualmente, pelo quadro 33, que as variâncias dos três grupos são homogéneas.

**Quadro 32 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

<b>Categorias da variável dependente</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
Negligente	17	0,152	p > .20
Cooperativa	49	0,212	p > .20
Competitiva	17	0,214	p > .20

**Quadro 33 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

<b>Variável</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Estratégia profissional	0,33	0,719

Verificados os pressupostos da Anova, calculou-se o teste F, cujo resultado, indicado no quadro 34, confirma a existência de diferenças entre os grupos.

**Quadro 34 - Análise de Variância**

Variável	MS Effect	MS Error	df	F	Sig.
Estratégia Profissional	1,906	0,377	2	5,053	0,008

De modo a aferir quais os grupos cujas médias são estatisticamente diferentes, realizou-se um teste de Scheffe (ver quadro 35).

**Quadro 35 - Teste de Scheffe**

(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

Grupos	Jovens	Desempregados	Estudantes
	Desempregados	Idosos	
	M=2,296	M=1,7	M=1,891
Jovens	--	0,036	0,029
Desempregados			
Desempregados	0,036	--	0,672
Idosos			
Estudantes	0,029	0,672	--

A observação dos resultados da análise efectuada permite concluir, por um lado, que existem diferenças significativas entre as estratégias adoptadas pelos desempregados idosos e os jovens desempregados (enquanto que os primeiros privilegiam a estratégia cooperativa e a negligente, os últimos dão maior ênfase à estratégia competitiva). Por outro lado, são igualmente significativamente distintas as estratégias adoptadas pelos estudantes e pelos jovens desempregados, já que, ao contrário destes últimos, os primeiros recorrem mais à estratégia negligente do que à competitiva. Finalmente, conclui-se que não existem diferenças significativas entre as estratégias adoptadas pelos estudantes e pelos desempregados idosos.

### 3. Resultados relativos à importância atribuída a um emprego permanente

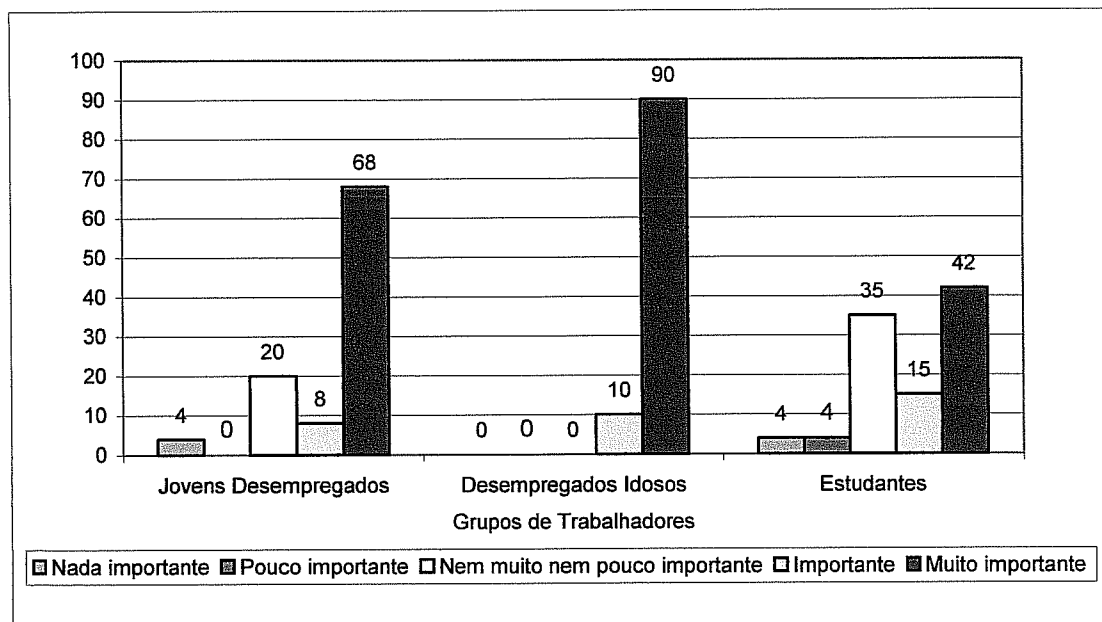
A importância atribuída a um emprego permanente ajuda a compreender os diferentes padrões comportamentais dos temporários no contexto das empresas utilizadoras, já que este constitui o indicador de voluntariedade utilizado. A observação do quadro 36 e do gráfico 18 permite compreender que são os grupos de trabalhadores desempregados que maior relevância atribuem a um emprego definitivo. Os estudantes manifestam menor

preocupação em possuir uma situação profissional estável, embora transpareça, também neste grupo, uma preocupação importante com a segurança profissional.

**Quadro 36 - Importância de um emprego permanente por grupo de temporários**

Grupos de Temporários	Importância de um emprego permanente					Total
	Nada Importante	Pouco Importante	Nem muito nem pouco importante	Importante	Muito importante	
Jovens Desempregados	1	0	5	2	17	25
Desempregados Idosos	0	0	0	1	9	10
Estudantes	2	2	16	7	19	46
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>45</b>	<b>81</b>

**Gráfico 18 - Importância de um emprego permanente por grupo de temporários (%)**



Com o objectivo de verificar se a tendência observada na amostra é válida para a população, recorreu-se à análise de variância. Deste modo, começou por se testar os requisitos da Anova, designadamente a normalidade das distribuições e a homogeneidade das variâncias (quadros 37 e 38).

**Quadro 37 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

<b>Categorias da variável dependente</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
Nada importante	3	0,193	p > .20
Pouco importante	2	0,332	p > .20
Nem muito nem pouco importante	21	0,178	p > .20
Importante	10	0,172	p > .20
Muito importante	45	0,207	p > .20

**Quadro 38 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

<b>Variável dependente</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Importância de um emprego sem termo	9,131	0,000

Apesar de as variáveis apresentarem uma distribuição normal, verifica-se, pelo nível de significância do teste de Levene, que as respectivas variâncias não são homogêneas, pelo que é necessário abandonar a análise pela via paramétrica e adoptar a alternativa não-paramétrica de Kruskal-Wallis (quadro 39).

**Quadro 39 - Kruskal-Wallis Anova by Ranks**

<b>Grupo</b>	<b>N</b>	<b>Sum of Ranks</b>	<b>Kruskal-Wallis test</b>	<b>Sig.</b>
Jovens Desempregados	25	1165	11,742	0,019
Desempregados Idosos	10	571,5		
Estudantes	46	1629,5		

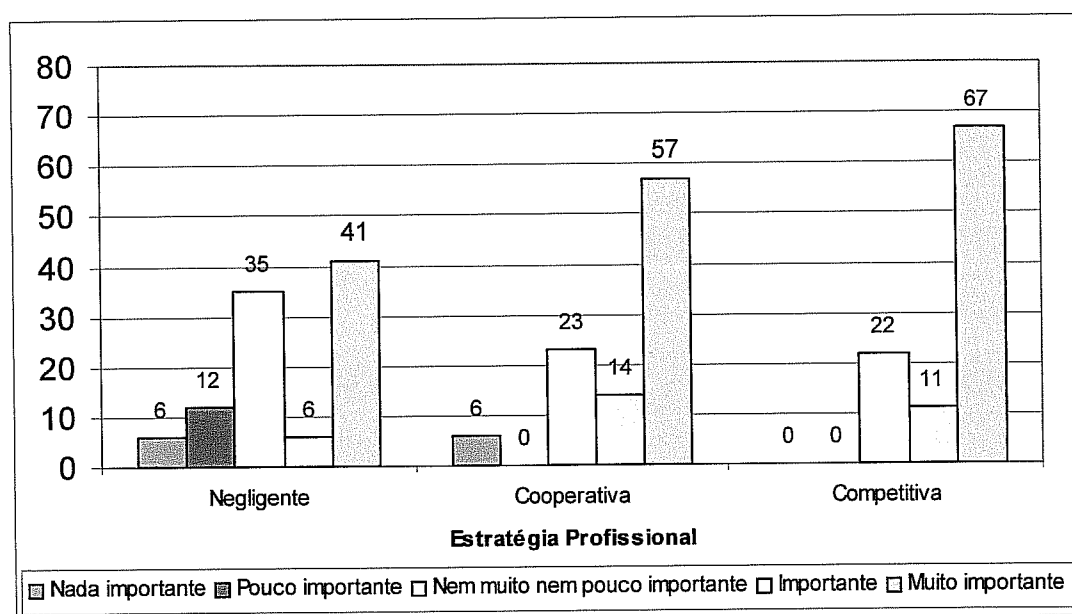
A interpretação do teste, com um nível de significância associado inferior a 0,05, confirma uma diferença estatisticamente significativa entre os grupos em análise relativamente à importância que um emprego permanente assume para cada um deles.

Uma outra questão que se coloca com acuidade, é saber se haverá uma relação entre a importância atribuída a ter um emprego estável e a estratégia profissional adoptada. Os dados recolhidos da amostra (ver quadro 40 e gráfico 19) indicam que os sujeitos que demonstram uma maior preocupação em ter um emprego seguro optam por uma estratégia mais competitiva.

**Quadro 40 - Influência da importância atribuída a um emprego permanente na estratégia profissional**

Estratégia Profissional	Importância de um emprego permanente					Total
	Nada Importante	Pouco Importante	Nem muito nem pouco importante	Importante	Muito importante	
Negligente	1	2	6	1	7	17
Cooperativa	3	0	11	7	28	49
Competitiva	0	0	4	2	12	18
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>84</b>

**Gráfico 19 - Influência da importância atribuída a um emprego permanente na estratégia profissional (%)**



Para analisar se esta tendência se verifica na população recorreu-se novamente à análise de variância. Neste sentido, começou por se fazer a verificação dos pressupostos da Anova. Os quadros 41 e 42 indicam a normal distribuição das variáveis e a homogeneidade das variâncias, respectivamente.

**Quadro 41 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

Categorias da variável dependente	N	Max D	P-level
Negligente	17	0,281	p > .20
Cooperativa	49	0,218	p > .20
Competitiva	18	0,243	p > .20

**Quadro 42 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

<b>Variável dependente</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Estratégia profissional	0,811	0,521

Cumpridos os pressupostos da Anova, realizou-se o teste F, cujo resultado se encontra expresso no quadro 43.

**Quadro 43 - Análise de Variância**

<b>Variável</b>	<b>MS Effect</b>	<b>MS Error</b>	<b>df</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Estratégia profissional	0,765	0,404	2	1,893	0,119

A análise efectuada permite concluir que, embora seja possível detectar uma tendência crescente entre o nível de competitividade associado à estratégia utilizada pelo sujeito e a importância atribuída a um emprego permanente, na amostra, essa tendência não é significativa na população.

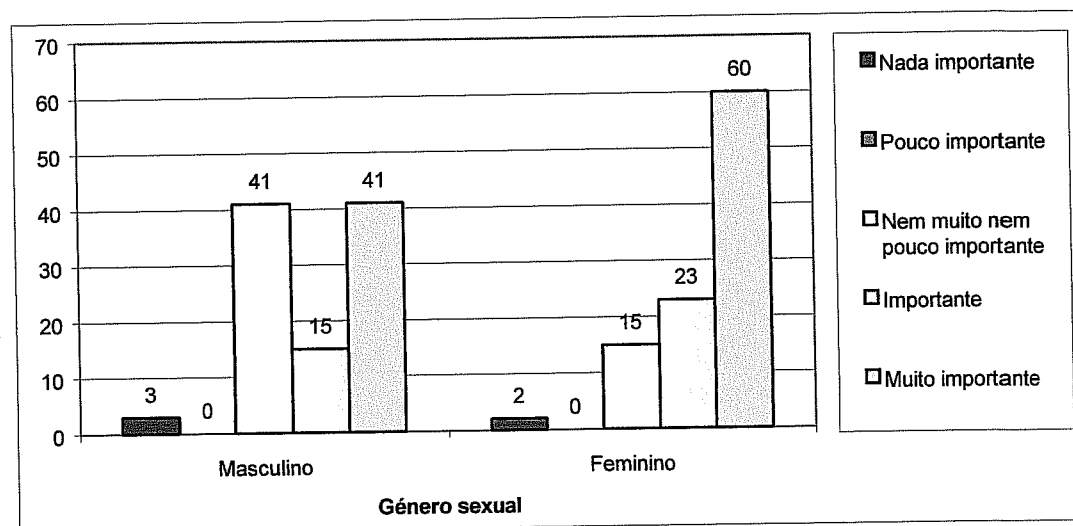
Analisou-se igualmente a importância de um emprego permanente igualmente em função de variáveis demográficas, concluindo-se que o género e o estado civil influenciam a importância atribuída a um emprego estável.

No que respeita à primeira variável em consideração, verifica-se que, na amostra recolhida, são as mulheres que atribuem maior importância à segurança no emprego (quadro 44 e gráfico 20).

**Quadro 44 - Influência do género sexual na importância de um emprego sem termo**

<b>Género sexual</b>	<b>Importância de um emprego sem termo</b>					<b>Total</b>
	Nada importante	Pouco importante	Nem muito nem pouco importante	Importante	Muito importante	
Masculino	1	0	13	5	13	<b>32</b>
Feminino	1	0	8	12	31	<b>52</b>
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>44</b>	<b>84</b>

**Gráfico 20 - Influência do género sexual na importância de um emprego sem termo (%)**



De modo a aferir se esta tendência é igualmente significativa na população realizou-se um teste T para duas amostras independentes<sup>13</sup>. O teste T realizado (quadro 45) foi o bilateral, visto estar a testar-se apenas a diferença entre as médias de dois grupos. O resultado do teste confirma as diferenças entre os indivíduos de ambos os sexos relativamente à importância atribuída a um emprego permanente, uma vez que o nível de significância associado é inferior a 0,05.

**Quadro 45 - Teste T para duas amostras independentes**

Variável	N	Valor t	Df.	p 2-sided
Género	84	- 2,225	82	0,037

No que respeita à variável estado civil, o quadro 46 e o gráfico 21 revelam que, na amostra recolhida, são os casados que maior importância atribuem a um emprego com elevado grau de segurança<sup>14</sup>.

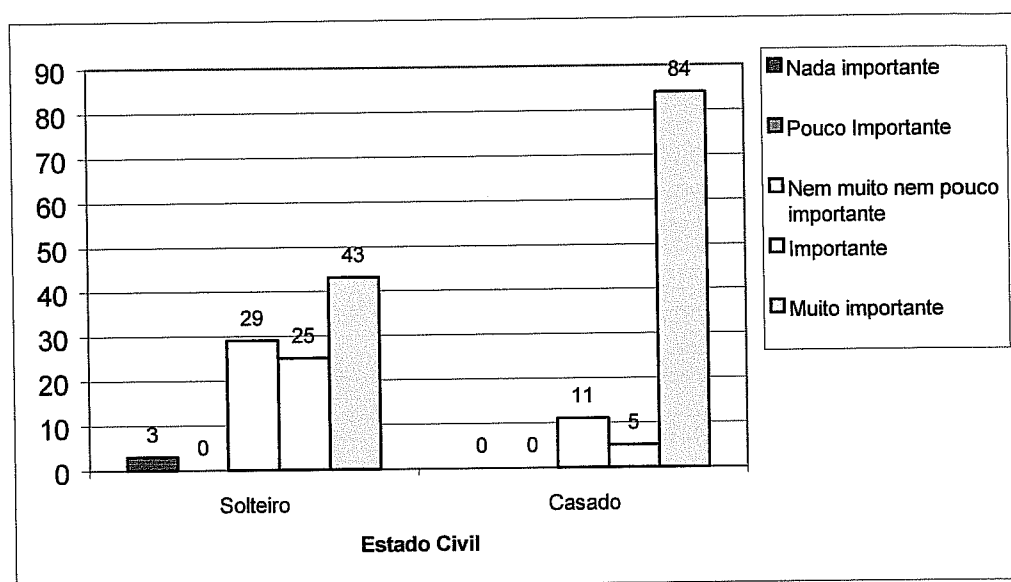
<sup>13</sup> Como a amostra conta com mais de 30 indivíduos em cada género sexual, prescindiu-se da verificação da aderência das distribuições à normalidade.

<sup>14</sup> A amostra inclui um sujeito viúvo que, por constituir um caso isolado, não foi considerado.

**Quadro 46 - Influência do estado civil na importância de um emprego sem termo**

Estado civil	Importância de um emprego sem termo					Total
	Nada Importante	Pouco Importante	Nem muito nem pouco importante	Importante	Muito importante	
Solteiros	2	0	19	16	28	65
Casados	0	0	2	1	16	19
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>44</b>	<b>84</b>

**Gráfico 21 - Influência do estado civil na importância de um emprego sem termo (%)**



De forma a tornar perceptível se a tendência evidenciada pela amostra é ou não estatisticamente significativa, realizou-se um teste T para duas amostras independentes. Como o grupo com estado civil casado tem uma população inferior a 30 sujeitos, é necessário verificar a sua aderência à normalidade, por intermédio de um teste de Kolmogorov-Smirnov. O teste, cujo resultado se encontra expresso no quadro 47, confirma a aderência das distribuições à normalidade, permitindo prosseguir a análise pela alternativa paramétrica.

**Quadro 47 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

Estado Civil	N	Max D	P-level
Solteiro	65	0,192	p > .20
Casado	19	0,205	p > .20

O teste T realizado (quadro 48) foi o bilateral. O resultado do teste confirma as diferenças entre os indivíduos solteiros e os casados relativamente à importância atribuída a um emprego seguro.

**Quadro 48 - Teste T para duas amostras independentes**

Variável	N	Valor t	Df.	p 2-sided
Estado Civil	84	-3,540	82	0,000

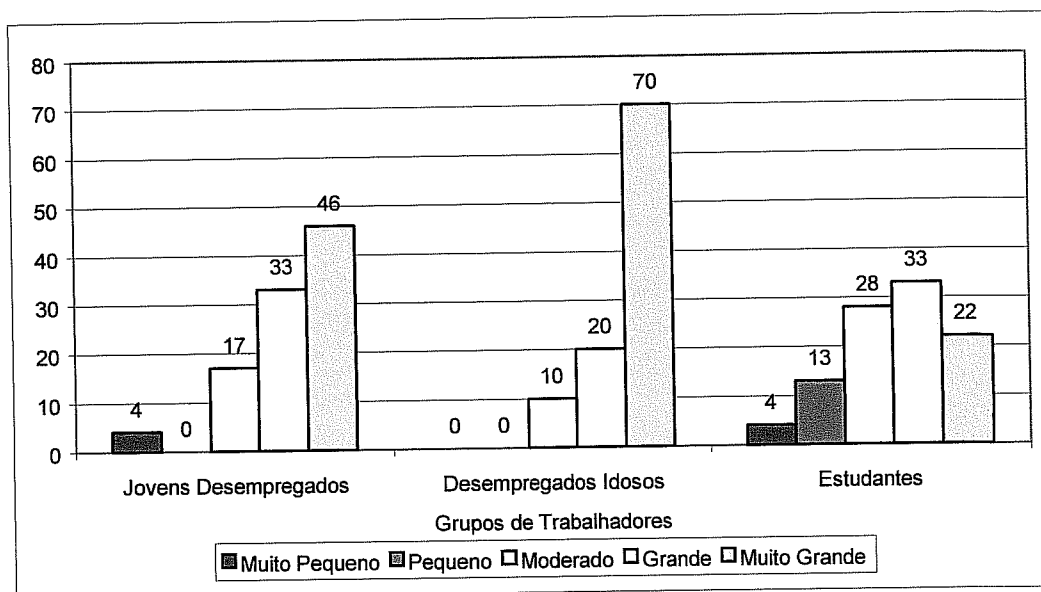
#### 4. Resultados relativos ao desejo de integrar os quadros de pessoal das empresas utilizadoras

O desejo de integrar os quadros de pessoal das empresas utilizadoras é substancialmente diferente entre os três grupos da amostra, como aliás atesta o quadro 49 e o gráfico 22.

**Quadro 49 - Desejo de integrar os quadros permanentes das empresas utilizadoras por grupo de trabalhadores temporários**

Grupos de Temporários	Desejo de integrar os quadros permanentes das empresas utilizadoras					Total
	Muito Pequeno	Pequeno	Moderado	Grande	Muito grande	
Jovens						
Desempregados	1	0	4	8	11	24
Desempregados						
Idosos	0	0	1	2	7	10
Estudantes	2	6	13	15	10	46
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>80</b>

**Gráfico 22 - Desejo de integrar os quadros permanentes das empresas utilizadoras por grupo de trabalhadores temporários (%)**



De modo a avaliar se as diferenças observadas na amostra são significativas para a população, realizou-se uma análise de variância. Esta foi precedida da verificação dos seus pressupostos.

O quadro 50 revela que as variáveis apresentam uma distribuição normal, enquanto que o teste de Levene atesta a homogeneidade das variâncias (quadro 51).

**Quadro 50 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

Categorias da variável dependente	N	Max D	P-level
Muito Pequeno	3	0,158	p > .20
Pequeno	6	0,332	p > .20
Moderado	18	0,175	p > .20
Grande	25	0,151	p > .20
Muito grande	28	0,206	p > .20

**Quadro 51 - Teste de Levene**

Variável dependente	F	p
Desejo de integrar os quadros de pessoal das empresas utilizadoras	1,917	0,153

A análise de variância permite concluir que pelo menos um grupo apresenta uma média diferente da dos restantes, uma vez que o nível de significância do teste F é inferior a 0,05 (quadro 52).

**Quadro 52 - Análise de Variância**  
(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

Variável	MS Effect	MS Error	df	F	Sig.
Desejo de integrar os quadros de pessoal das empresas utilizadoras	0,650	0,339	2	5,714	0,004

De modo a verificar quais os grupos cujas médias são estatisticamente diferentes, realizou-se um teste de Scheffe, cujos resultados, expressos no quadro 53, permitem concluir que existem diferenças significativas entre o grupo dos estudantes e o grupo dos desempregados idosos. Não se verificam, a um nível de significância de 0,05, diferenças significativas entre o grupo dos estudantes e o dos jovens desempregados, e entre este e o grupo dos desempregados idosos.

**Quadro 53 - Teste de Scheffe**  
(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05$ )

Grupos	Jovens	Desempregados	Estudantes
	Desempregados	Idosos	
	M=4,166	M=4,6	M=3,543
Jovens	--	0,543	0,064
Desempregados			
Desempregados Idosos	0,543	--	0,017
Estudantes	0,064	0,017	--

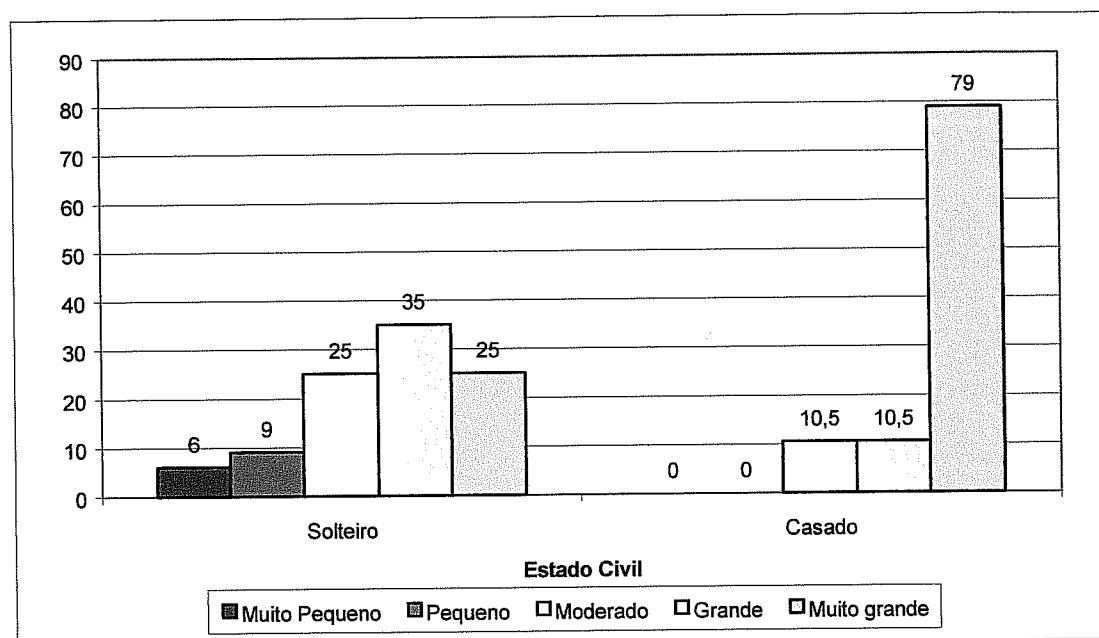
O desejo de integrar os quadros de pessoal das empresas utilizadoras pode igualmente ser influenciado por variáveis demográficas. O estado civil é a variável que influencia significativamente o desejo de alterar uma situação contratual volúvel, por uma com carácter de maior estabilidade, no contexto da empresa utilizadora. Os dados recolhidos da amostra revelam claramente um maior desejo dos sujeitos casados integrarem os

quadros das empresas em que entram na condição contratual de temporários (quadro 54 e gráfico 23).

**Quadro 54 - Desejo de integrar os quadros permanentes das empresas utilizadoras por estado civil**

Estado Civil	Desejo de Integrar os quadros permanentes das empresas utilizadoras					Total
	Muito Pequeno	Pequeno	Moderado	Grande	Muito grande	
Solteiro	4	6	16	23	16	<b>65</b>
Casado	0	0	2	2	15	<b>19</b>
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>31</b>	<b>84</b>

**Gráfico 23 - Desejo de integrar os quadros permanentes das empresas utilizadoras por estado civil (%)**



De modo a aquilatar se a tendência verificada na amostra é válida para a população estudada, realizou-se um teste T bilateral para duas amostras independentes. Procedeu-se previamente à aferição da aderência das distribuições à normalidade, condição de utilização desta técnica paramétrica no caso de uma das categorias contar com um efectivo inferior a 30, como é o caso em análise. O teste de Kolmogorov-Smirnov efectuado, com níveis de significância associados superiores a 0,05, indica a

normalidade das distribuições (quadro 55), confirmando a possibilidade de prosseguir a análise pela via paramétrica.

**Quadro 55 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

<b>Estado civil</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
Solteiro	65	0,216	$p > .20$
Casado	19	0,254	$p > .20$

O teste T (quadro 56) apresenta um nível de significância inferior a 0,05, confirmando que a diferença encontrada na amostra é significativa para a população.

**Quadro 56 - Teste T para duas amostras independentes**

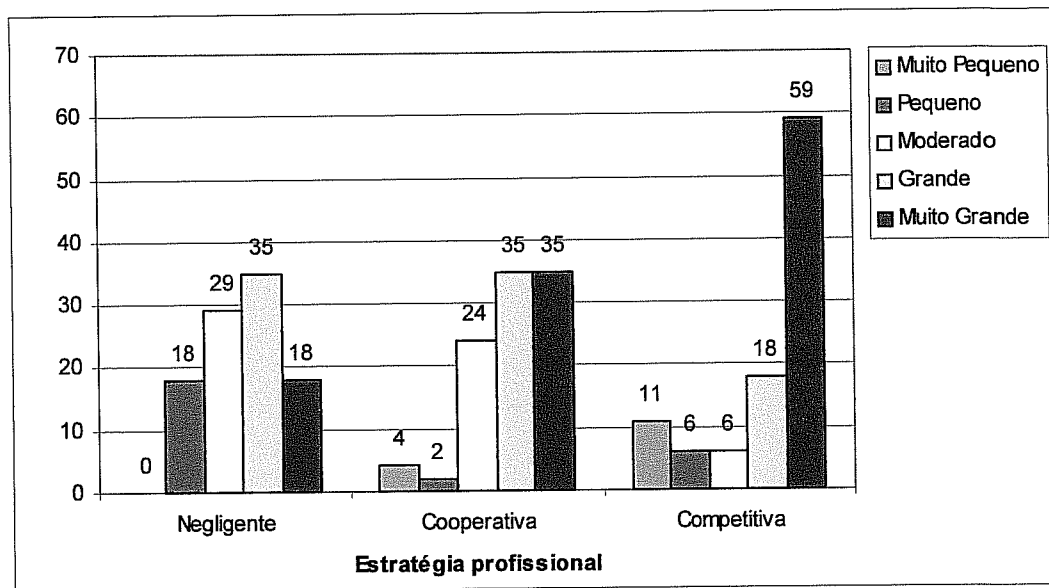
<b>Variável</b>	<b>N</b>	<b>Valor t</b>	<b>Df.</b>	<b>p 2-sided</b>
Estado Civil	84	-3,829	50,964	0,000

Igualmente útil será analisar se existe alguma relação entre o desejo de integração nos quadros de pessoal das empresas utilizadoras e a estratégia profissional adoptada. Os dados recolhidos da amostra, e expressos no quadro 57 e no gráfico 24, indicam uma tendência crescente na competitividade associada à estratégia utilizada, à medida que o desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras aumenta.

**Quadro 57 - Influência do desejo de integrar os quadros permanentes das empresas utilizadoras na estratégia profissional**

<b>Estratégia profissional</b>	<b>Desejo de integrar os quadros permanentes das empresas utilizadoras</b>					<b>Total</b>
	<b>Muito Pequeno</b>	<b>Pequeno</b>	<b>Moderado</b>	<b>Grande</b>	<b>Muito grande</b>	
Negligente	0	3	5	6	3	<b>17</b>
Cooperativa	2	1	12	17	17	<b>49</b>
Competitiva	2	1	1	3	10	<b>17</b>
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>83</b>

**Gráfico 24 - Influência do desejo de integrar os quadros permanentes das empresas utilizadoras na estratégia profissional (%)**



Recorreu-se novamente à análise de variância com o objectivo de verificar se a tendência observada na amostra estudada se verifica igualmente na população. Verificados os seus pressupostos nos quadros 58 e 59, relativamente à normalidade das distribuições e à homocedasticidade, respectivamente, procedeu-se finalmente ao cálculo do teste F (quadro 60).

**Quadro 58 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

Categorias da variável dependente	N	Max D	P-level
Negligente	17	0,262	p > .05
Cooperativa	49	0,162	p > .20
Competitiva	17	0,141	p > .20

**Quadro 59 - Teste de Levene**

Variável dependente	F	p
Estratégia profissional	0,936	0,447

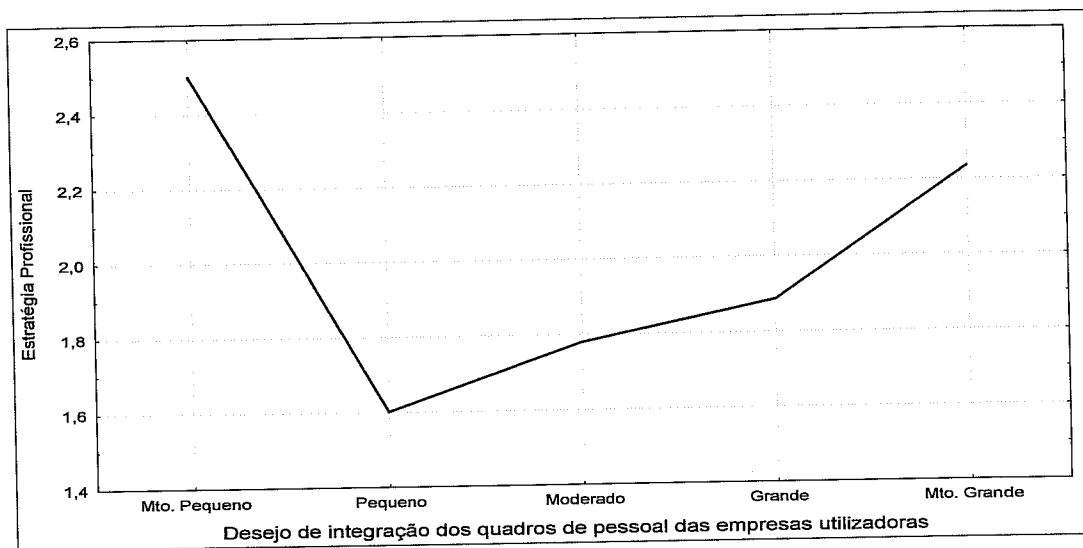
**Quadro 60 - Análise de Variância**

(As diferenças são significativas a um nível de p < ,05000)

Variável	MS Effect	MS Error	df	F	Sig.
Estratégia profissional	1,167	0,376	2	3,103	0,02

A análise de variância permite concluir a existência de uma relação entre o desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras e a estratégia profissional escolhida pelos trabalhadores temporários. O gráfico 25 traduz a existência de uma tendência crescente entre ambas as variáveis em análise apesar de se verificar a existência de um valor *outlier* correspondente a um desejo muito pequeno de integrar os quadros de pessoal das empresas utilizadoras.

**Gráfico 25 - Influência do desejo de integrar os quadros permanentes das empresas utilizadoras na estratégia profissional**

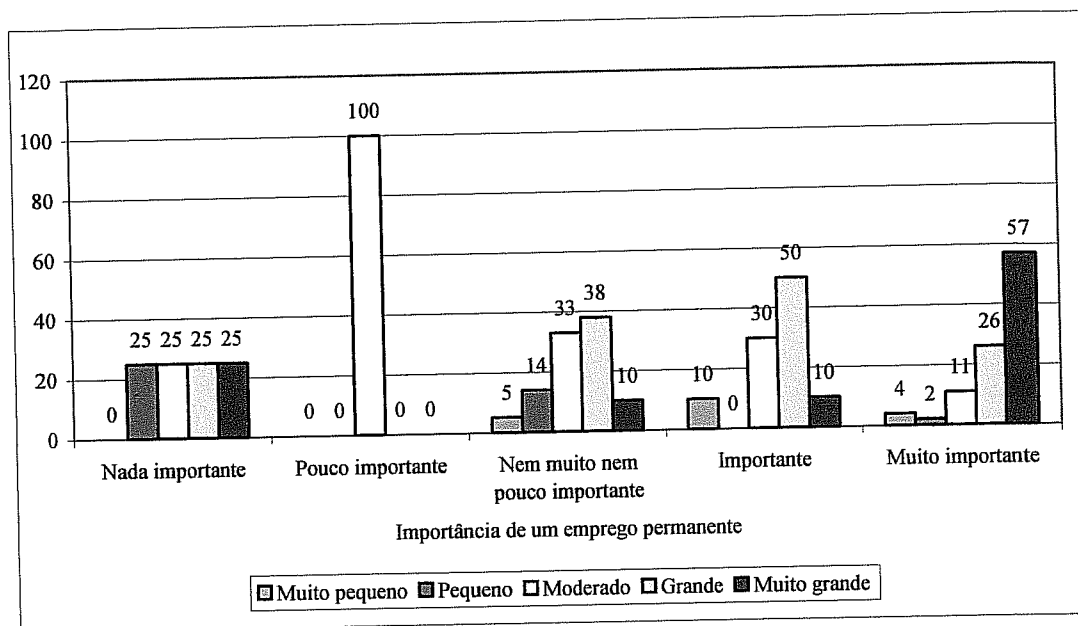


Semelhante análise se poderá fazer tomando desta vez como variável independente a importância de um emprego definitivo. O quadro 61 apresenta os resultados em valores absolutos, enquanto que o gráfico 26 os expressa em valores relativos.

**Quadro 61 - Relação entre a importância de um emprego sem termo e o desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras**

Importância de um emprego sem termo	Desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras					Total
	Muito Pequeno	Pequeno	Moderado	Grande	Muito Grande	
Nada importante	0	1	1	1	1	4
Pouco importante	0	0	2	0	0	2
+/- importante	1	3	7	8	2	21
Importante	1	0	3	5	1	10
Muito importante	2	1	5	12	27	47
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>84</b>

**Gráfico 26 - Relação entre a importância de um emprego sem termo e o desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras (%)**



Uma vez que os dados obtidos a partir amostra da amostra recolhida parecem indicar uma relação entre ambas as variáveis em análise, alargou-se o estudo à extrapolação destes resultados para a população. Deste modo, recorreu-se uma vez mais à análise de variância, começando a mesma pela aferição dos seus requisitos. O quadro 62 atesta a normalidade das distribuições, enquanto que o quadro 63 confirma a homogeneidade das variâncias.

**Quadro 62 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

Categorias da variável dependente	N	Max D	P-level
Muito pequeno	4	0,225	p > .20
Pequeno	5	0,310	p < ,20
Moderado	18	0,246	p > .20
Grande	26	0,169	p > .20
Muito grande	31	0,241	p > .20

**Quadro 63 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

Variável	F	p
Importância de um emprego sem termo	0,936	0,447

Verificados os pressupostos da Anova, calculou-se o teste F, cujo resultado se pode observar no quadro 64.

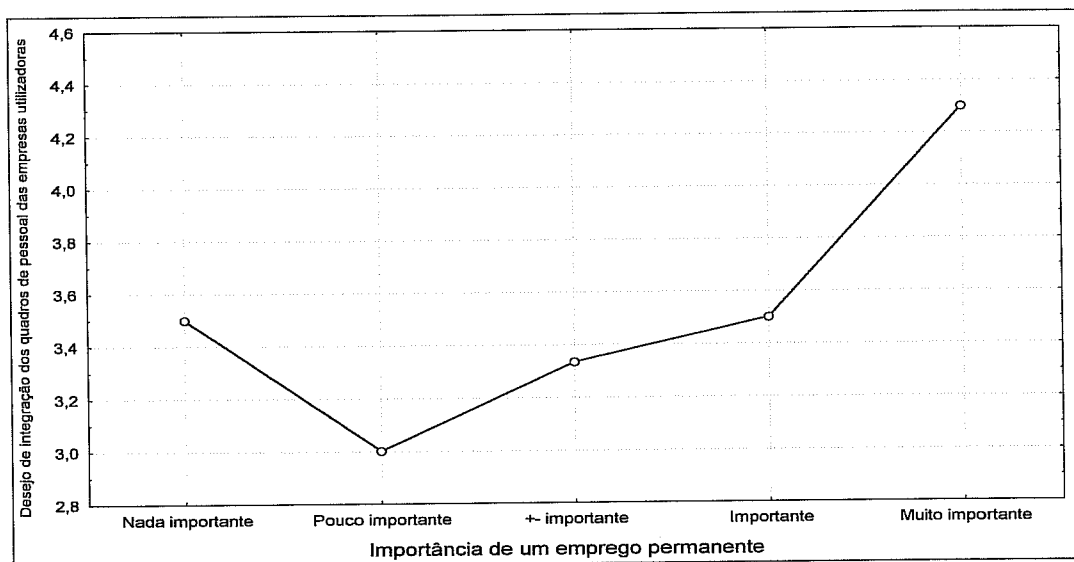
### Quadro 64 - Análise de variância

(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

Variável	MS Effect	MS Error	df	F	Sig.
Importância de um emprego permanente	4,509	1,088	3	4,142	0,004

Sendo o teste F significativo, rejeita-se  $H_0$ , prosseguindo-se a análise com o estudo da tendência entre as duas variáveis. O gráfico 27 permite concluir que o aumento da importância atribuída a um emprego permanente é acompanhado de um aumento do desejo de integrar os quadros das empresas utilizadoras. De salientar a existência de um *outlier* na relação entre ambas as variáveis que, não obstante, não invalida a tendência documentada.

**Gráfico 27 - Relação entre a importância de um emprego sem termo e o desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras**



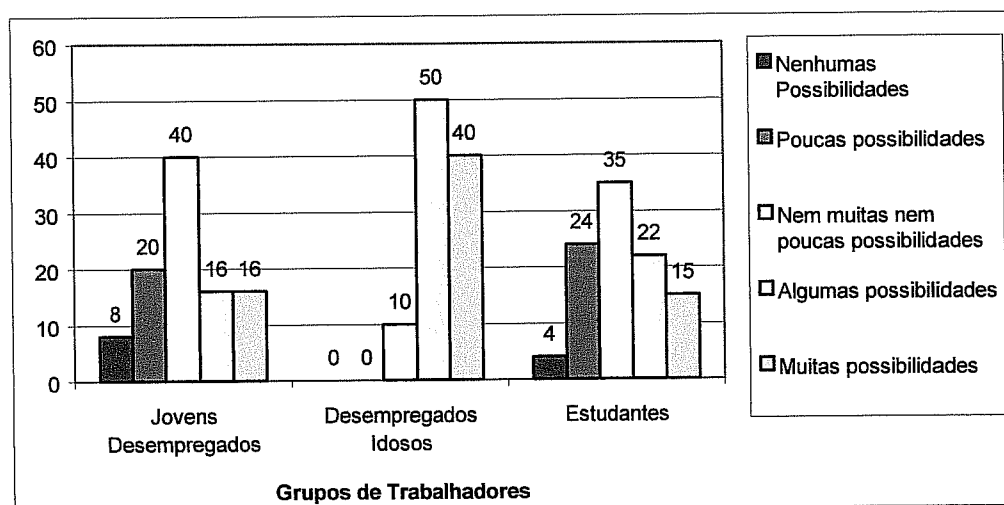
### 5. Resultados relativos à percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras

Na sequência da análise que tem vindo a ser efectuada, afigura-se interessante averiguar se a percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras varia igualmente consoante o grupo de trabalhadores temporários. Da análise da amostra recolhida transparecem diferenças entre os três grupos em análise. A leitura do quadro 65 e do gráfico 28 permitem concluir que são os desempregados idosos quem mais expectativas alimenta de poder vir a integrar os quadros das empresas onde prestam serviços.

**Quadro 65 - Percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras por grupo de temporários**

Grupo de Temporários	Percepção das possibilidades de integrar o quadro de pessoal permanente das empresas utilizadoras					Total
	Nenhumas Possibilidades	Poucas possibilidades	Nem muitas nem poucas possibilidades	Algumas possibilidades	Muitas possibilidades	
Jovens Desempregados	2	5	10	4	4	<b>25</b>
Desempregados Idosos	0	0	1	5	4	<b>10</b>
Estudantes	2	11	16	10	7	<b>46</b>
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>81</b>

**Gráfico 28 - Percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras por grupo de temporários (%)**



Recorreu-se à análise de variância para saber se a tendência verificada na amostra encontra expressão na população. Iniciou-se o procedimento pela verificação dos requisitos do procedimento estatístico utilizado. O quadro 66 indica que as variáveis têm uma distribuição normal, enquanto o quadro 67 atesta a homogeneidade das variâncias.

**Quadro 66 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

<b>Categorias da variável dependente</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
Nenhumas possibilidades	4	0,154	p > .20
Poucas possibilidades	16	0,157	p > .20
Nem muitas nem poucas possibilidades	27	0,19	p > .20
Algumas possibilidades	19	0,223	p > .20
Muitas possibilidades	15	0,307	p > .20

**Quadro 67 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

<b>Variável dependente</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Percepção das possibilidades de integrar o quadro de pessoal permanente das empresas utilizadoras	1,352	0,264

Cumpridos os requisitos da Anova, calculou-se o teste F (quadro 68). Sendo o seu nível de significância inferior a 0,05, tal é indicativo de que pelo menos um dos grupos tem uma média significativamente diferente das restantes.

**Quadro 68 - Análise de Variância**

(As diferenças são significativas a um nível de p < ,05000)

<b>Variável</b>	<b>MS Effect</b>	<b>MS Error</b>	<b>df</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Percepção...	5,652	1,230	2	4,593	0,013

A exploração das diferenças entre as médias dos grupos é feita através de um teste de Scheffe (quadro 69), cujo resultado permite concluir que a percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras dos desempregados idosos é significativamente superior ao dos restantes grupos.

**Quadro 69 - Teste de Scheffe**(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05$ )

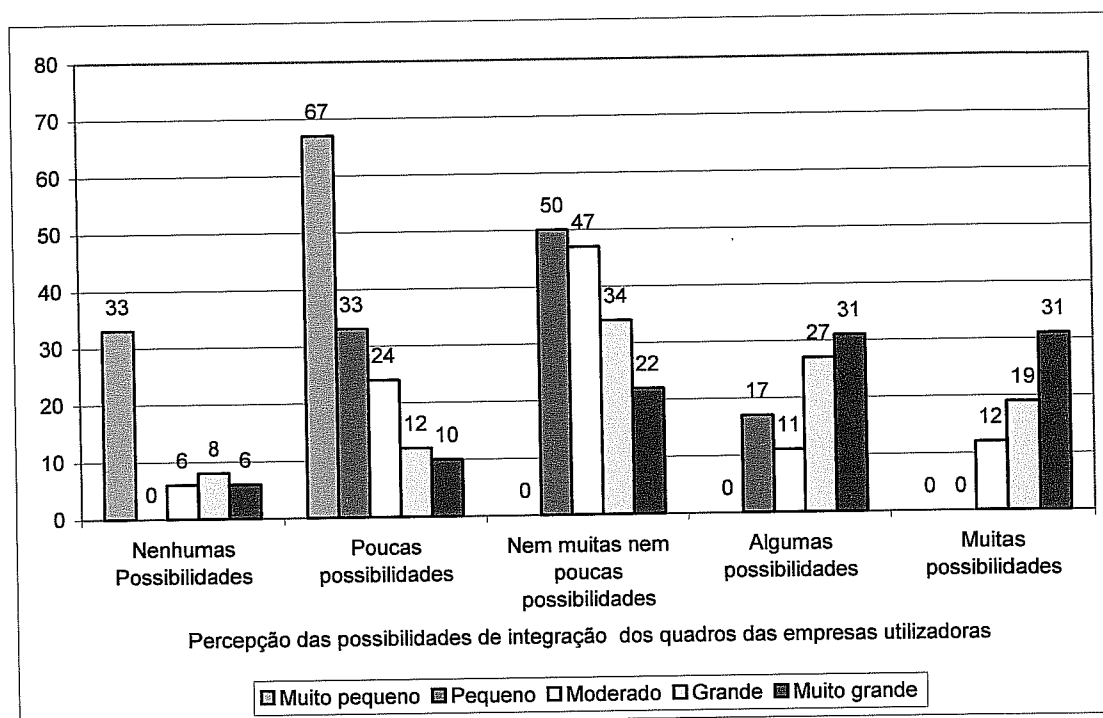
Grupos de temporários	Jovens	Desempregados	Estudantes
	Desempregados M=3,12	Idosos M=4,3	M=3,195
Jovens Desempregados	--	0,018	0,961
Desempregados Idosos	0,018	--	0,017
Estudantes	0,961	0,017	--

Igualmente relevante é analisar a relação entre a percepção das possibilidades de integração dos quadros das empresas utilizadoras e o desejo de tal vir a acontecer. O quadro 70 e o gráfico 29 traduzem os resultados para a amostra recolhida.

**Quadro 70 - Relação entre a percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras e o desejo de tal vir a acontecer**

Desejo de integração dos quadros das EU	Percepção das possibilidades de integrar o quadro de pessoal permanente das empresas utilizadoras					Total
	Nenhumas Possibilidades	Poucas possibilidades	Nem muitas nem poucas possibilidades	Algumas possibilidades	Muitas possibilidades	
Muito pequeno	1	2	0	0	0	3
Pequeno	0	2	3	1	0	6
Moderado	1	4	8	2	2	17
Grande	2	3	9	7	5	26
Muito grande	2	3	7	10	10	32
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>84</b>

**Gráfico 29 - Relação entre a percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras e o desejo de tal vir a acontecer (%)**



Os dados da amostra parecem indicar uma tendência crescente entre a percepção das possibilidades de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras e o desejo de que tal aconteça. O estudo da extrapolação desta tendência para a população carece da verificação dos pressupostos da Anova. Os quadros 71 e 72 demonstram a aderência à normalidade das variáveis e a homogeneidade das respectivas variâncias.

**Quadro 71 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

Categorias da Variável Dependente	N	Max D	P-level
Nenhumas Possibilidades	6	0,333	p > .20
Poucas possibilidades	14	0,390	p > .20
Nem muitas nem poucas possibilidades	27	0,333	p > .20
Algumas possibilidades	20	0,23	p > .20
Muitas possibilidades	17	0,207	p > .20

**Quadro 72 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

Variável dependente	F	P
Percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras	1,2	0,317

Garantidos os pressupostos da Anova realizou-se o teste F, cujo resultado, expresso no quadro 73, evidencia a existência de uma relação entre as variáveis em apreço.

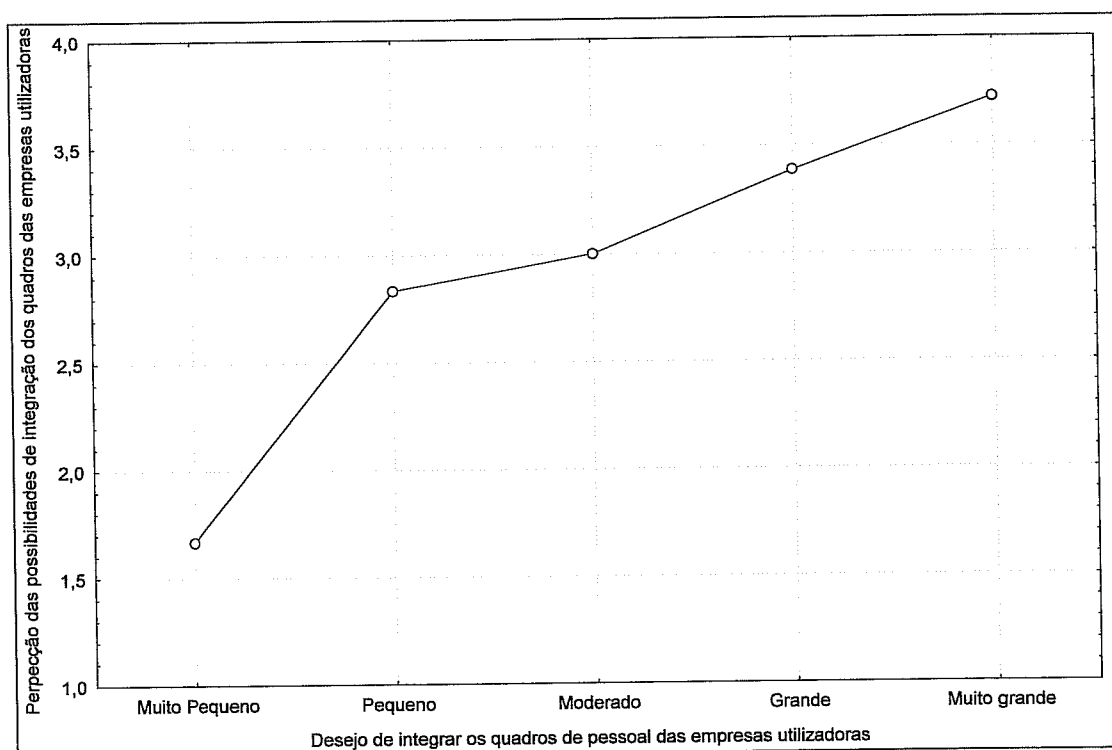
**Quadro 73 - Análise de Variância**

(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

Variável	MS Effect	MS Error	df	F	Sig.
Percepção...	4,136	1,267	4	3,263	0,015

O gráfico 30 analisa a relação ente ambas as variáveis, evidenciando que o aumento da percepção das possibilidades de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras provoca o aumento do desejo de que tal se torne realidade.

**Gráfico 30 - Relação entre a percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras e o desejo de tal vir a acontecer**

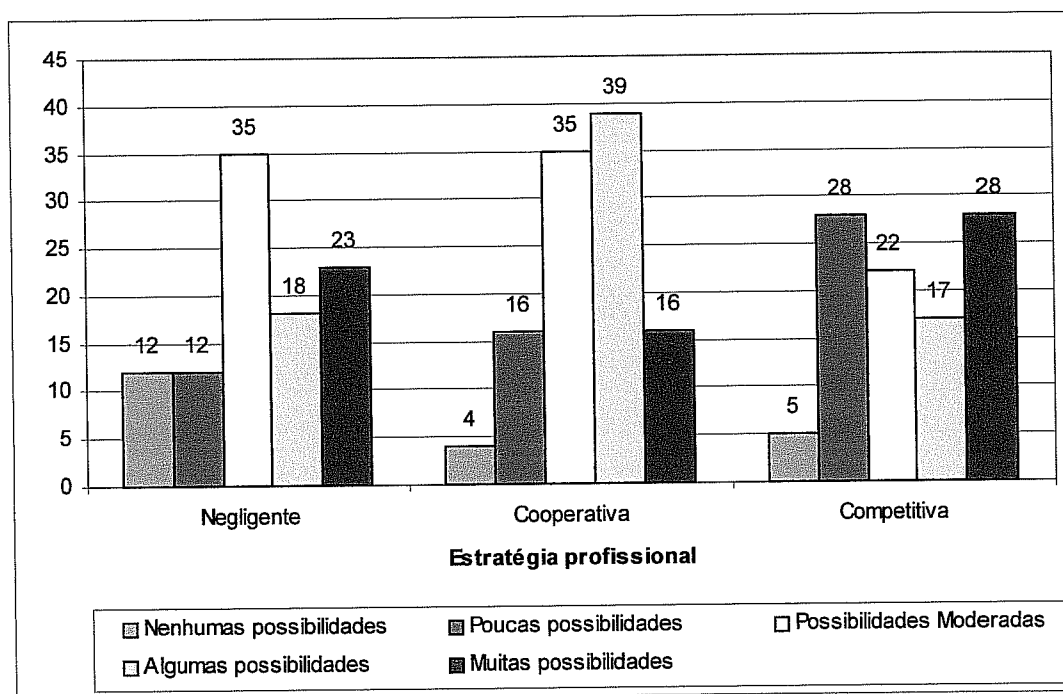


Uma outra questão que se coloca com particular acuidade é a de saber se a percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal das empresas utilizadoras influencia a estratégia profissional adoptada pelos temporários. O quadro 74 e o gráfico 31 resumem os dados extraídos da amostra estudada.

**Quadro 74 - Influência da percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal das empresas utilizadoras na estratégia profissional**

Estratégia profissional	Percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal das empresas utilizadoras					Total
	Nenhumas possibilidades	Poucas possibilidades	Possibilidades Moderadas	Algumas possibilidades	Muitas possibilidades	
Negligente	2	2	6	3	4	17
Cooperativa	2	8	17	14	8	49
Competitiva	1	5	4	3	5	18
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>84</b>

**Gráfico 31 - Influência da percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal das empresas utilizadoras na estratégia profissional (%)**



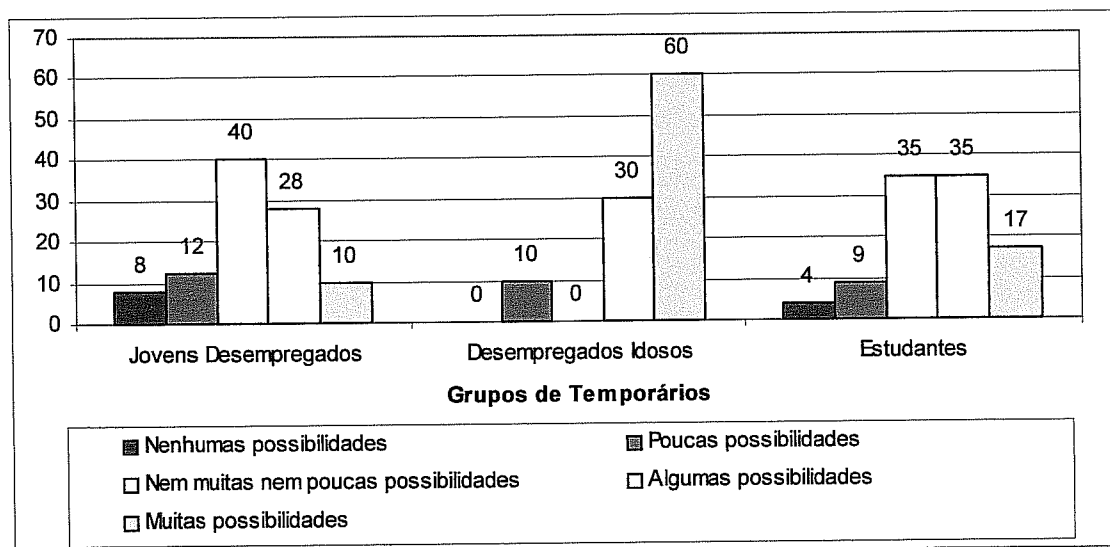
A análise dos dados recolhidos da amostra não revela qualquer relação entre ambas as variáveis, pelo que se conclui que a estratégia profissional adoptada pelo temporário não é influenciada pela sua percepção de poder vir a encontrar, no espaço da empresa utilizadora, uma outra situação contratual mais vantajosa.

Igualmente interessante será analisar em que medida os diferentes grupos em apreço consideram que, por intermédio de um bom desempenho profissional, poderão aceder a uma situação profissional mais estável no contexto das empresas utilizadoras. O quadro 75 e o gráfico 32 analisam os resultados obtidos na amostra estudada.

**Quadro 75 - Percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras mediante um bom desempenho por grupo de temporários**

Grupos de Temporários	Percepção das possibilidades de integrar o quadro de pessoal permanente das empresas utilizadoras mediante um bom desempenho					Total
	Nenhumas Possibilidades	Poucas possibilidades	Nem muitas nem poucas possibilidades	Algumas possibilidades	Muitas possibilidades	
Jovens Desempregados	2	3	10	7	3	25
Desempregados Idosos	0	1	0	3	6	10
Estudantes	2	4	16	16	8	46
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>81</b>

**Gráfico 32 - Percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras mediante um bom desempenho por grupo de temporários (%)**



São os desempregados idosos o grupo que mais considera depender de um bom desempenho o aumento das possibilidades de integrar os quadros de pessoal das empresas utilizadoras. Os estudantes consideram também que um bom desempenho poderá facilitar a alteração da situação contratual vivida.

Realizou-se uma análise de variância de modo a saber se as diferenças observadas na amostra se verificam também na população. Para tal, começou por se verificar os pressupostos de utilização desta técnica paramétrica. Os quadros 76 e 77 demonstram a aderência das distribuições à normalidade e a homogeneidade das respectivas variâncias.

**Quadro 76 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

<b>Categorias da variável dependente</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
Nenhumas possibilidades	4	0,197	p > .20
Poucas possibilidades	8	0,2	p > .20
Nem muitas nem poucas possibilidades	26	0,156	p > .20
Algumas possibilidades	26	0,24	p > .20
Muitas possibilidades	17	0,361	p > .20

**Quadro 77 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

<b>Variável dependente</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
Percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras mediante um bom desempenho	0,195	0,822

Confirmados os pressupostos de utilização da Anova, realizou-se o teste F (quadro 78), cujo nível de significância associado leva à rejeição de  $H_0$ , ou seja, a admitir a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os grupos.

**Quadro 78 - Análise de Variância**

(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

<b>Variável</b>	<b>MS Effect</b>	<b>MS Error</b>	<b>df</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Percepção...	4,83	1,082	2	4,461	0,014

Prosseguiu-se a análise com um teste de Scheffé (quadro 79) com o intuito de explorar as diferenças entre as médias dos grupos em análise.

**Quadro 79 - Teste de Scheffe**(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05$ )

Grupos de temporários	Jovens	Desempregados	Estudantes
	Desempregados	Idosos	
	M=3,24	M=4,4	M=3,521
Jovens	--	0,014	0,554
Desempregados			
Desempregados	0,014	--	0,059
Idosos			
Estudantes	0,554	0,059	--

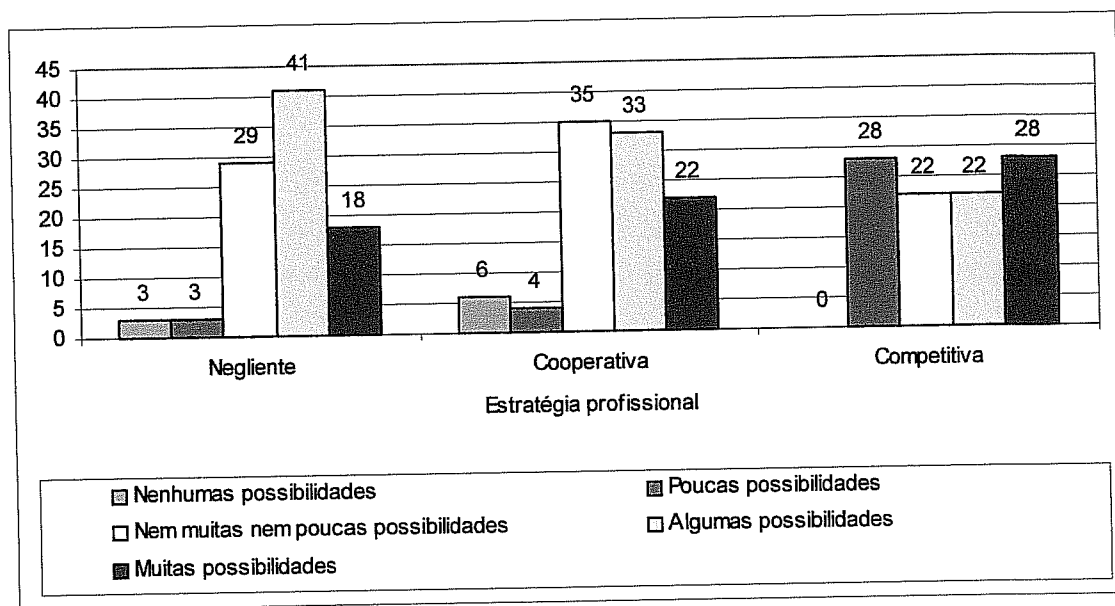
O teste efectuado confirma a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os grupos dos desempregados jovens e idosos, relativamente à influência que um bom desempenho terá nas suas possibilidades de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras.

Igualmente importante é a análise da influência que esta variável tem na estratégia profissional adoptada pelos sujeitos. O quadro 80 e o gráfico 33 traduzem os resultados verificados a partir da análise da amostra recolhida.

**Quadro 80 - Influência da Percepção das possibilidades de integrar os quadro de pessoal permanente das empresas utilizadoras mediante um bom desempenho profissional na estratégia profissional**

Estratégia profissional	Percepção das possibilidades de integrar o quadro de pessoal permanente das empresas utilizadoras mediante um bom desempenho profissional					Total
	Nenhumas Possibilidades	Poucas possibilidades	Nem muitas nem poucas possibilidades	Algumas possibilidades	Muitas possibilidades	
Negligente	1	1	5	7	3	17
Cooperativa	3	2	17	16	11	49
Competitiva	0	5	4	4	5	18
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>84</b>

**Gráfico 33 - Influência da Percepção das possibilidades de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas utilizadoras mediante um bom desempenho profissional na estratégia profissional (%)**



Tal como no caso anterior, também aqui a análise dos dados recolhidos da amostra não revela qualquer relação entre as variáveis em análise, pelo que se deve concluir que a estratégia profissional adoptada pelo temporário não é influenciada pela sua percepção de lhe poder vir a ser oferecida uma situação contratual mais vantajosa, mediante um bom desempenho profissional.

## 6. Resultados relativos à avaliação do trabalho desenvolvido

A análise da avaliação que os sujeitos fazem do trabalho que desenvolvem na qualidade de trabalhadores temporários, assim como da envolvente emocional que rodeia o seu contexto laboral, é um elemento preponderante para a compreensão do seu comportamento na empresa utilizadora. O estudo da avaliação do trabalho seguirá, para o presente efeito, cinco planos distintos, a saber:

- a) análise dos níveis de satisfação dos trabalhadores;
- b) análise dos níveis de motivação dos trabalhadores;
- c) a avaliação comparativa entre as tarefas desempenhadas e as desenvolvidas pelos trabalhadores do quadro permanente das empresas utilizadoras;
- d) a avaliação da qualidade do relacionamento entre temporários e entre estes e os trabalhadores das empresas utilizadoras;
- e) Avaliação da experiência de trabalho temporário

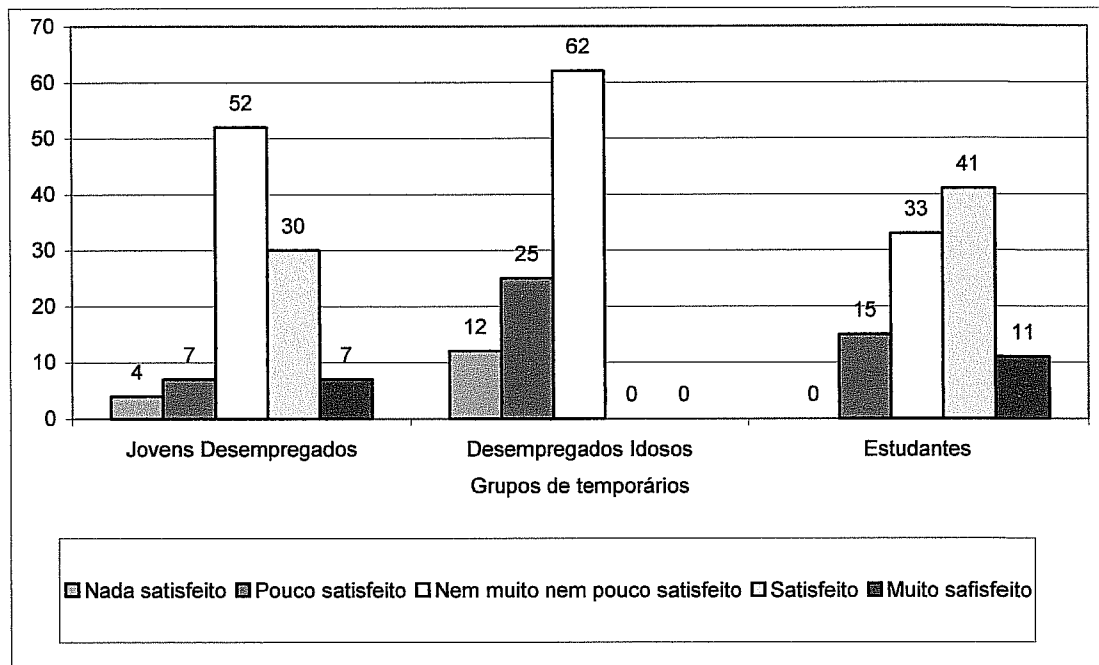
### 6.1 Resultados relativos aos níveis de satisfação dos trabalhadores

No que respeita à satisfação, verificamos, pela análise dos dados extraídos da amostra estudada, que o grupo dos desempregados idosos apresenta níveis de satisfação no trabalho mais baixos que os restantes grupos (quadro 81 e gráfico 34).

**Quadro 81 - Nível de satisfação por grupo de trabalhadores**

Grupo de trabalhadores	Nível de satisfação					Total
	Nada satisfeito	Pouco satisfeito	Nem muito nem pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	
Jovens Desempregados	1	2	14	8	2	27
Desempregados Idosos	1	2	5	0	0	8
Estudantes	0	7	15	19	5	46
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>81</b>

**Gráfico 34 - Nível de satisfação por grupo de trabalhadores (%)**



A extrapolação dos resultados para a população é feita através de uma análise de variância. Os quadros 82 e 83 avaliam os pressupostos de utilização da Anova, atestando respectivamente a normalidade das distribuições e a homogeneidade das variâncias. O teste F calculado (quadro 84), com um nível de significância associado de 0,01 (valor superior a 0,05), confirma a existência de diferenças estatisticamente significativas na satisfação no trabalho entre os grupos de trabalhadores em análise.

**Quadro 82 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

<b>Categorias da variável dependente</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
Nada satisfeito	2	0,293	p > .20
Pouco satisfeito	11	0,193	p > .20
Nem muito nem pouco satisfeito	34	0,2	p > .20
Satisfeito	27	0,161	p > .20
Muito satisfeito	7	0,165	p > .20

**Quadro 83 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

<b>Variável dependente</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Satisfação	0,161	0,851

**Quadro 84 - Análise de Variância**(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

Variável	MS Effect	MS Error	df	F	Sig.
Satisfação	3,484	0,703	4	4,952	0,009

Com o objectivo de perceber quais os grupos cuja satisfação com o trabalho é significativamente diferente, realizou-se um teste de Scheffe (quadro 85). O resultado corrobora apenas parcialmente a tendência verificada na amostra, já que apenas permite concluir que o nível de satisfação dos desempregados idosos é significativamente inferior ao dos estudantes. Não fica demonstrada a existência de diferenças significativas entre o nível de satisfação dos grupos de desempregados.

**Quadro 85 - Teste de Scheffe**(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05$ )

Grupos de temporários	Jovens	Desempregados Idosos	Estudantes
	Desempregados		
	M=3,092	M=2,25	M=3,26
Jovens Desempregados	--	0,05	0,711
Desempregados Idosos	0,05	--	0,009
Estudantes	0,711	0,009	--

Os níveis surpreendentemente elevados de satisfação profissional encontrados nos grupos dos estudantes e dos jovens desempregados poderão radicar no facto de que os rendimentos que auferem serem significativamente superiores aos dos desempregados idosos, como aliás foi já referido na descrição da amostra. De modo a extrapolar os dados para a população procedeu-se a uma análise de variância que, como habitual, foi iniciada pela verificação dos seus pressupostos. O quadro 86 demonstra que a variável dependente apresenta uma distribuição normal pelas categorias da variável independente.

**Quadro 86 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

<b>Categorias da variável dependente</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
Grupo de rendimento 1	15	0,271	p > .20
Grupo de rendimento 2	15	0,194	p > .20
Grupo de rendimento 3	14	0,179	p > .20
Grupo de rendimento 4	17	0,169	p > .20
Grupo de rendimento 5	5	0,172	p > .20
Grupo de rendimento 6	0	--	--
Grupo de rendimento 7	2	0,357	p > .20

O teste à homogeneidade das variâncias, apresentado no quadro 87, com um nível de significância associado de 0.00, inviabiliza a possibilidade de prosseguir a análise pela via paramétrica, forçando à utilização da alternativa não paramétrica de Kruskal-Wallis.

**Quadro 87 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

<b>Variável dependente</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Rendimento	5,199	0,008

O teste de Kruskal-Wallis efectuado (quadro 88) confirma a tendência verificada na amostra, apontando para a existência de diferenças estatisticamente significativas entre o rendimento dos grupos de trabalhadores em análise.

**Quadro 88 - Kruskal-Wallis Anova by Ranks**

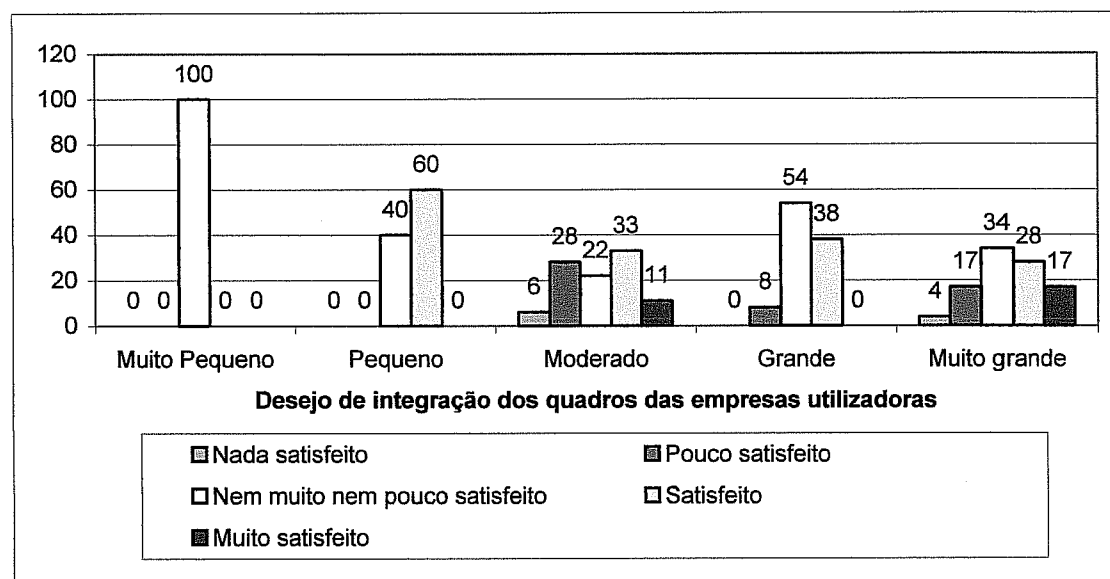
<b>Categorias da variável</b>	<b>N</b>	<b>Sum of Ranks</b>	<b>Kruskal-Wallis test</b>	<b>Sig.</b>
Jovens Desempregados	20	739,5	9,773	,007
Desempregados Idosos	10	165,5		
Estudantes	38	1441		

Igualmente interessante será avaliar em que medida a satisfação no trabalho poderá estar associada ao desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras. O quadro 89 e o gráfico 35 expressam os resultados obtidos através da análise da amostra recolhida.

**Quadro 89 - Relação entre a satisfação no trabalho e o desejo de integração dos quadros das empresas utilizadoras**

Desejo de integração dos quadros das empresas utilizadoras	Satisfação no trabalho					Total
	Nada satisfeito	Pouco satisfeito	Nem muito nem pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	
Muito pequeno	0	0	4	0	0	4
Pequeno	0	0	2	3	0	5
Moderado	1	5	4	6	2	18
Grande	0	2	14	10	0	26
Muito grande	1	5	10	8	5	29
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>82</b>

**Gráfico 35 - Relação entre a satisfação no trabalho e o desejo de integração dos quadros das empresas utilizadoras (%)**



Os dados obtidos, embora parecendo não indicar uma relação entre ambas as variáveis, não são todavia claros, pelo que, através da análise de variância, se procurou estudar a relação entre ambas as variáveis na população. Para o efeito, começou por se verificar a aderência das distribuições à normalidade (quadro 90) e a homogeneidade das respectivas variâncias (quadro 91).

**Quadro 90 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

<b>Categorias da variável dependente</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
Nada satisfeito	4	0,414	$p > ,05$
Pouco satisfeito	5	0,297	$p > .20$
Nem muito nem pouco satisfeito	18	0,204	$p > .20$
Satisfeito	26	0,224	$p > .20$
Muito satisfeito	29	0,209	$p > .20$

**Quadro 91 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

<b>Variável dependente</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Satisfação	0,855	0,494

Confirmada a possibilidade de prosseguir a análise pela via paramétrica, calculou-se o teste F, cujo resultado se encontra expresso no quadro 92.

**Quadro 92 - Análise de Variância**

(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

<b>Variável</b>	<b>MS Effect</b>	<b>MS Error</b>	<b>df</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Satisfação	0,805	1,276	4	0,63	0,642

O resultado da análise de variância confirma a não existência de uma relação entre as variáveis sob análise.

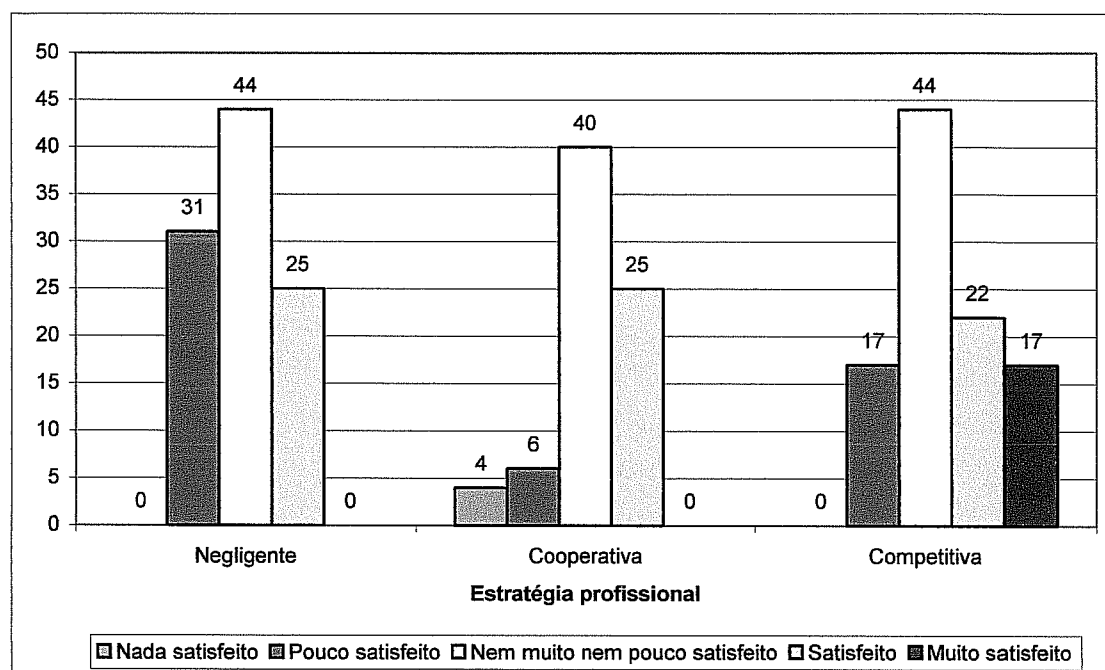
De não menos importância para a temática em análise, é a avaliação da influência que os níveis de satisfação dos trabalhadores têm na determinação da estratégia profissional do sujeito.

Os dados recolhidos da amostra, e resumidos no quadro 93 e no gráfico 36, parecem efectivamente indicar que satisfação no trabalho condiciona a estratégia profissional.

**Quadro 93 - Relação entre a satisfação no trabalho e a estratégia profissional**

Estratégia profissional	Satisfação					Total
	Nada satisfeito	Pouco satisfeito	Nem muito nem pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	
Negligente	0	5	7	4	0	16
Cooperativa	2	3	19	20	4	48
Competitiva	0	3	8	4	3	18
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>82</b>

**Gráfico 36 - Relação entre a satisfação no trabalho e a estratégia profissional (%)**



Recorreu-se à análise de variância com o objectivo de saber se os resultados obtidos na análise da amostra se verificam na população. Para tal começou por se verificar a aderência das distribuições à normalidade (quadro 94) e homogeneidade das variâncias (quadro 95).

**Quadro 94 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

<b>Categorias da variável dependente</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
Negligente	16	0,228	p > .20
Cooperativa	48	0,165	p > .20
Competitiva	18	0,2	p > .20

**Quadro 95 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

<b>Variável</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Estratégia profissional	0,65	0,628

Confirmada a possibilidade de prosseguir a análise pela via paramétrica, calculou-se o teste F, cujo resultado se encontra expresso no quadro 96.

**Quadro 96 - Análise de Variância**

(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

<b>Variável</b>	<b>MS Effect</b>	<b>MS Error</b>	<b>df</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Estratégia profissional	0,714	0,403	2	1,77	0,143

O teste F indica que, contrariamente ao que sucede na amostra, na população a estratégia profissional pela qual o sujeito opta não é condicionada pelo seu nível de satisfação com o trabalho.

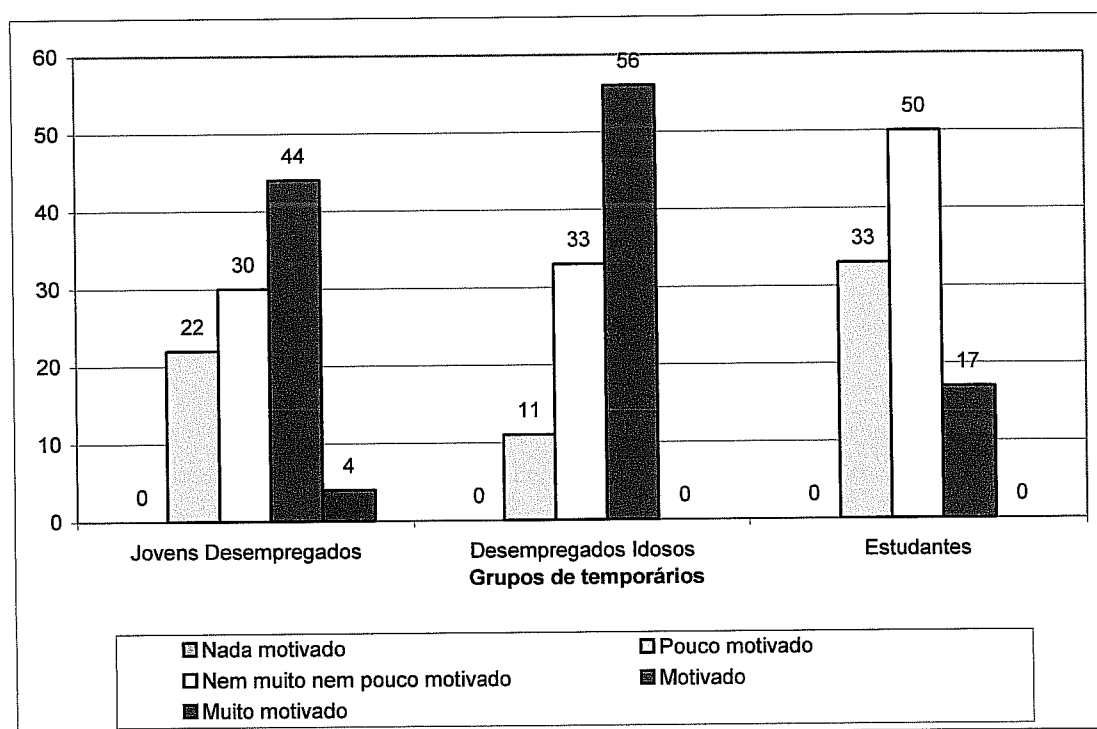
## **6.2 Resultados obtidos relativamente aos níveis de motivação dos trabalhadores**

A análise dos dados extraídos da amostra estudada permite concluir que, contrariamente ao que sucede relativamente à satisfação, o grupos dos desempregados idosos apresenta, a par dos seus pares com menos de 35 anos, níveis de motivação no trabalho bastante elevados (quadro 97 e gráfico 37). São os estudantes que, no caso presente, apresentam os níveis de motivação mais baixos.

**Quadro 97 - Nível de motivação por grupo de trabalhadores**

Grupo de trabalhadores	Nível de motivação					Total
	Nada motivado	Pouco motivado	Nem muito nem pouco motivado	Motivado	Muito motivado	
Jovens Desempregados	0	6	8	12	1	27
Desempregados Idosos	0	1	3	5	0	9
Estudantes	0	15	23	8	0	46
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>82</b>

**Gráfico 37 - Nível de motivação por grupo de trabalhadores (%)**



Com o propósito de extrapolar os resultados para a população, realizou-se uma análise de variância. Como habitual, esta foi iniciada pela verificação dos seus pressupostos. Os quadros 98 e 99 atestam, respectivamente, a normalidade das distribuições e a homogeneidade das variâncias.

**Quadro 98 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

<b>Categorias da variável dependente</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
Pouco motivado	22	0,148	p > .20
Nem muito nem pouco motivado	34	0,164	p > .20
Motivado	25	0,204	p > .20
Muito motivado	1	0,302	p > .20

**Quadro 99 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

<b>Variável dependente</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Motivação	0,886	0,416

Aferidos os pressupostos da Anova, calculou-se o teste F (quadro 100), que confirma a existência de diferenças estatisticamente significativas na motivação no trabalho entre os grupos de trabalhadores em análise.

**Quadro 100 - Análise de Variância**

(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

<b>Variável</b>	<b>MS Effect</b>	<b>MS Error</b>	<b>df</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Motivação	2,517	0,551	3	4,562	0,013

De modo a perceber quais os grupos que diferem significativamente no que respeita à sua motivação no trabalho, realizou-se um teste de Scheffe (quadro 101). O resultado permite concluir que, tal como era perceptível pela análise dos dados da amostra, o nível de motivação dos desempregados idosos é superior ao dos estudantes. O teste não encontra diferenças significativas entre o nível de motivação dos grupos de desempregados e entre os estudantes e os jovens desempregados.

**Quadro 101 - Teste de Scheffe**(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05$ )

Grupos de temporários	Jovens	Desempregados Idosos	Estudantes
	Desempregados M=3,055	M=3,333	M=2,652
Jovens Desempregados	--	0,625	0,087
Desempregados Idosos	0,625	--	0,047
Estudantes	0,087	0,047	--

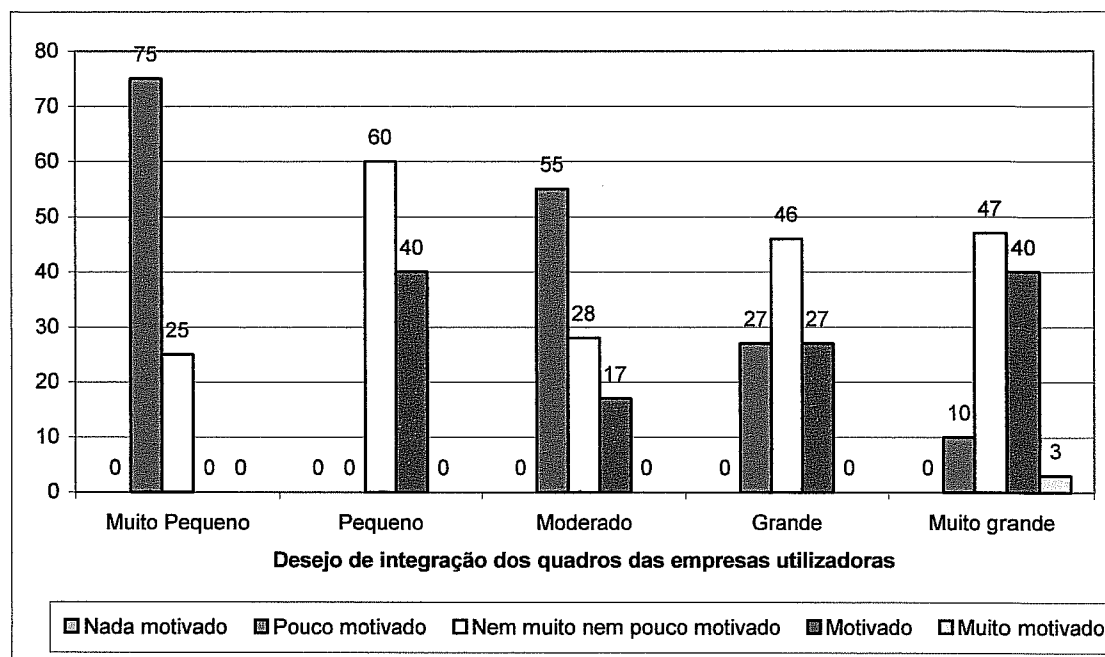
À semelhança da análise efectuada para a satisfação, avaliar-se-à igualmente a influência que a motivação tem, quer no desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras, quer na estratégia profissional por que o sujeito opta.

No que respeita ao desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras (quadro 102 e o gráfico 38) verifica-se que, na amostra recolhida, um aumento dos níveis de motivação dos sujeitos corresponde a um aumento do desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras.

**Quadro 102 - Relação entre a motivação no trabalho e o desejo de integração dos quadros das empresas utilizadoras**

Desejo de integração dos Quadros das empresas utilizadoras	Motivação no trabalho					Total
	Nada motivado	Pouco motivado	Nem muito nem pouco motivado	Motivado	Muito motivado	
Muito pequeno	0	3	1	0	0	4
Pequeno	0	0	3	2	0	5
Moderado	0	0	5	3	0	18
Grande	0	7	12	7	0	26
Muito grande	0	3	14	12	1	30
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>83</b>

**Gráfico 38 - Relação entre a motivação no trabalho e o desejo de integração dos quadros das empresas utilizadoras (%)**



Face aos dados obtidos, procurou-se, através de uma análise de variância, extrapolar os resultados para a população. Para o efeito, começou por se verificar a aderência das distribuições à normalidade (quadro 103) e a homogeneidade das respectivas variâncias (quadro 104).

**Quadro 103 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

Categorias da variável dependente	N	Max D	P-level
Muito pequeno	4	0,229	p > .20
Pequeno	5	0,227	p > .20
Moderado	18	0,222	p > .20
Grande	26	0,236	p > .20
Muito grande	30	0,231	p > .20

**Quadro 104 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

Variável dependente	F	p
Desejo de integração dos quadros das empresas utilizadoras	0,537	0,657

Confirmados os pressupostos da Anova, calculou-se o teste F, cujo resultado se encontra expresso no quadro 105.

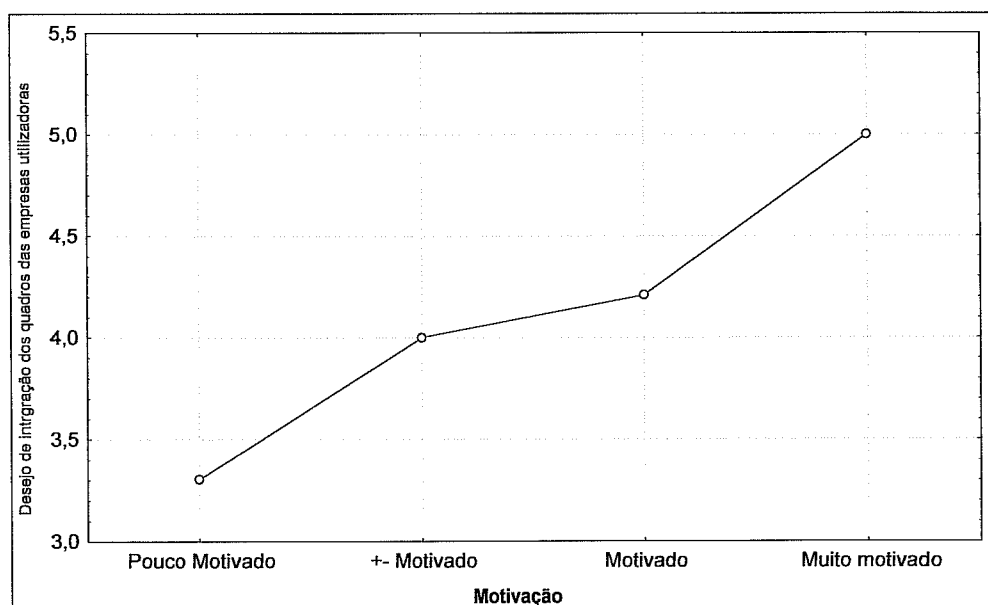
**Quadro 105 - Análise de Variância**

(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

Variável	MS Effect	MS Error	df	F	Sig.
Desejo de integração dos quadros das empresas utilizadoras	3,989	1,149	3	3,469	0,019

O resultado da análise de variância confirma a existência de uma relação entre as variáveis em análise. Deste modo, alargou-se a análise ao estudo da tendência entre a motivação e o desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras, tendência essa reflectida no gráfico 39.

**Gráfico 39 - Relação entre a motivação no trabalho e o desejo de integração dos quadros das empresas utilizadoras**

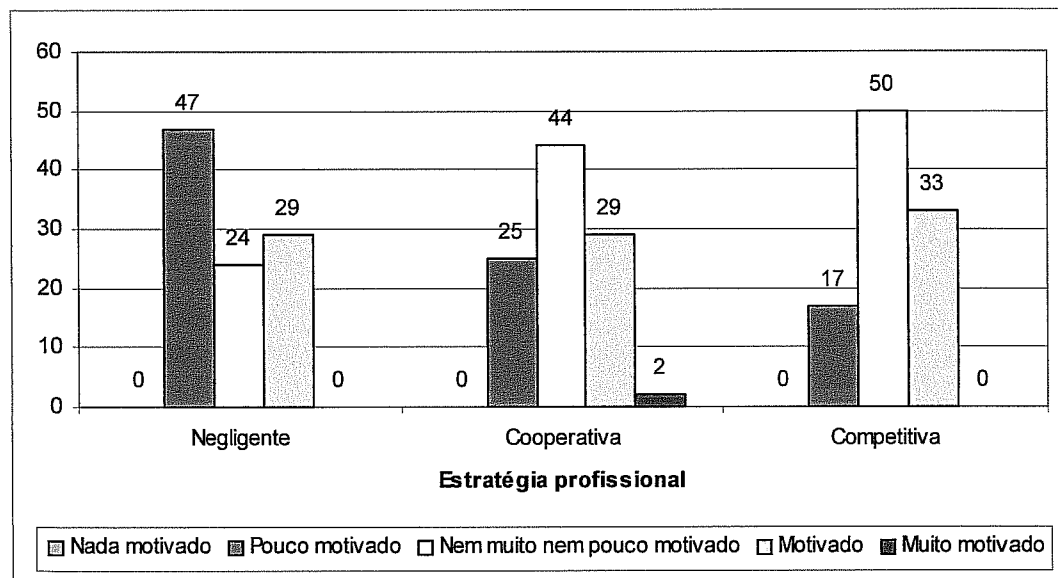


Finalmente, analisar-se-à a influência que os níveis de motivação dos trabalhadores têm na estratégia profissional por que optam. A análise dos dados recolhidos da amostra (quadro 106 e no gráfico 40) parecem indicar que motivação no trabalho não condiciona a estratégia profissional dos temporários.

**Quadro 106 - Relação entre a motivação no trabalho e a estratégia profissional**

Estratégia profissional	Motivação					Total
	Nada motivado	Pouco motivado	Nem muito nem pouco motivado	Motivado	Muito motivado	
Negligente	0	8	4	5	0	17
Cooperativa	0	21	21	14	1	48
Competitiva	0	3	9	6	0	18
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>34</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>83</b>

**Gráfico 40 - Relação entre a motivação no trabalho e a estratégia profissional (%)**



Contudo, e uma vez que os dados extraídos da amostra não são conclusivos, procedeu-se a uma análise de variância com o objectivo de extrapolar os resultados obtidos na análise da amostra para a população. Como é aconselhado, iniciou-se a análise pela verificação dos seus pressupostos. O quadro 107 atesta a aderência das distribuições à normalidade, enquanto que o quadro 108 confirma a homocedasticidade.

Quadro 107 - Teste Kolmogorov-Smirnov

<b>Categorias da variável dependente</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
Negligente	17	0,166	p > .20
Cooperativa	48	0,178	p > .20
Competitiva	18	0,138	p > .20

Quadro 108 - Teste de Levene (sig. 0,05)

<b>Variável</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Estratégia profissional	0,673	0,57

Verificados os pressupostos da Anova, calculou-se o teste F, cujo resultado se encontra expresso no Quadro 109.

Quadro 109 - Análise de Variância

(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

<b>Variável</b>	<b>MS Effect</b>	<b>MS Error</b>	<b>df</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Estratégia profissional	0,616	33,137	2	1,47	0,229

Os resultados do teste corroboram a ideia de que a estratégia profissional pela qual o sujeito opta não é condicionada pelo seu nível de motivação no trabalho.

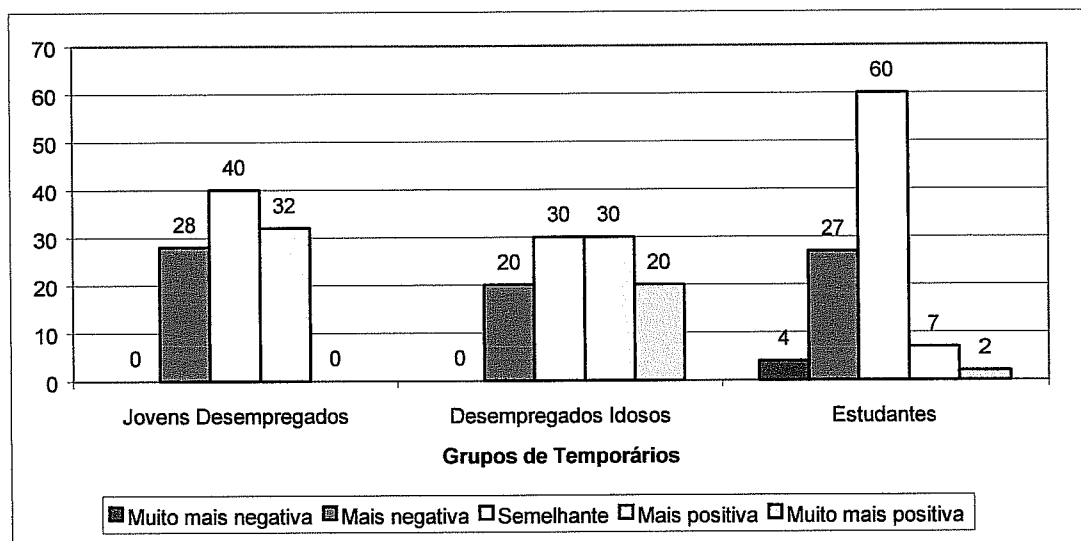
### 6.3 Resultados relativos à avaliação comparativa da qualidade das tarefas desempenhadas

Os dados recolhidos da amostra (quadro 110 e gráfico 41) apontam claramente para uma diferença significativa entre a percepção comparativa da qualidade das tarefas desempenhadas entre os desempregados idosos e os restantes grupos de temporários.

**Quadro 110 - Percepção da equidade na atribuição de tarefas por grupo de trabalhadores**

Grupo de Trabalhadores	Avaliação comparativa das tarefas desempenhadas					Total
	Muito mais negativa	Mais negativa	Semelhante	Mais positiva	Muito mais positiva	
Jovens Desempregados	0	7	10	8	0	25
Desempregados Idosos	0	2	3	3	2	10
Estudantes	2	12	27	3	1	45
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>40</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>80</b>

**Gráfico 41 - Percepção da equidade na atribuição de tarefas por grupo de trabalhadores (%)**



De modo a verificar se os resultados obtidos na análise da amostra são significativos na população, procedeu-se a uma análise de variância. Esta começou, como é usual, pela verificação dos seus pressupostos. O quadro 111 atesta a aderência das distribuições à normalidade, enquanto que o quadro 112 confirma a homocedasticidade.

**Quadro 111 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

<b>Categorias da variável dependente</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
Muito mais negativa	2	0,331	$p > .20$
Mais negativa	21	0,203	$p > .20$
Semelhante	40	0,159	$p > .20$
Mais positiva	14	0,252	$p > .20$
Muito mais positiva	3	0,414	$p < ,15$

**Quadro 112 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

<b>Variável dependente</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Avaliação comparativa das tarefas desempenhadas	2,134	0,125

Confirmados os pressupostos da Anova, calculou-se o teste F (quadro 113), cujo nível de significância associado (inferior a 0,05), confirma existirem grupos cujas médias diferem significativamente.

**Quadro 113 - Análise de Variância**

(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

<b>Variável</b>	<b>MS Effect</b>	<b>MS Error</b>	<b>df</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Avaliação comparada das tarefas desempenhadas	2,43	0,638	2	3,8	0,026

Proseguiu-se a análise com um teste de Scheffe (quadro 114), com o objectivo de averiguar quais os grupos cujas médias diferem significativamente.

**Quadro 114 - Teste de Scheffe**

(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

<b>Grupo de Trabalhadores</b>	Jovens	Desempregados	Estudantes
	Desempregados	Idosos	
	M=3,04	M=3,5	M=2,76
Jovens Desempregados	--	0,311	0,377
Desempregados Idosos	0,311	--	0,034
Estudantes	0,377	0,034	--

Os resultados do teste permitem perceber que os desempregados idosos fazem uma avaliação comparativa mais positiva das tarefas desempenhadas do que os estudantes, que as percebem como tarefas de “segunda classe”.

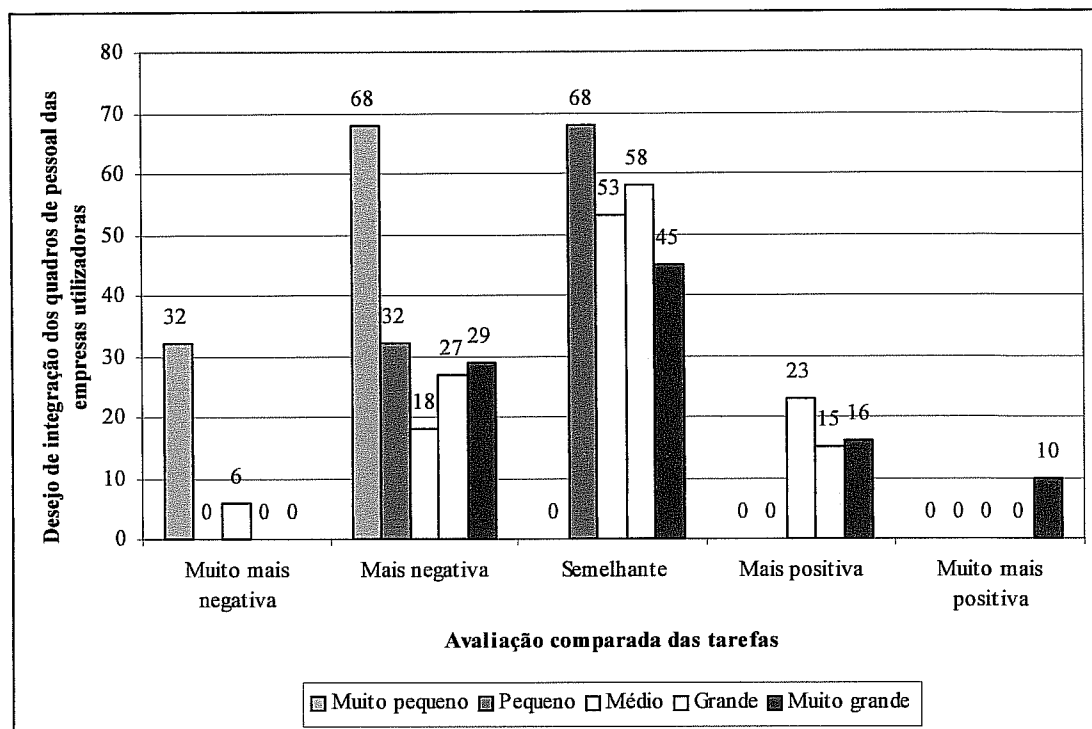
À semelhança do procedimento adoptado nos pontos anteriores, proceder-se-à, igualmente aqui, à análise da influência que a percepção da equidade relativamente às tarefas realizadas tem, quer no desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras, quer na estratégia profissional adoptada.

O quadro 115 e o gráfico 42 demonstram que, na amostra recolhida, a avaliação comparativa das tarefas desempenhadas influencia o desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras. Quanto mais positivo for o sentimento de equidade dos sujeitos, maior é o seu desejo de converter a sua situação contratual no contexto da empresa utilizadora.

**Quadro 115 - Influência da avaliação comparativa das tarefas desempenhadas no desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras**

Desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras	Avaliação comparativa das tarefas desempenhadas					Total
	Muito mais negativa	Mais negativa	Semelhante	Mais positiva	Muito mais positiva	
Muito pequeno	1	2	0	0	0	3
Pequeno	0	2	4	0	0	6
Médio	1	3	9	4	0	17
Grande	0	7	15	4	0	26
Muito grande	0	9	14	5	3	31
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>42</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>83</b>

**Gráfico 42 - Influência da avaliação comparativa das tarefas desempenhadas no desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras (%)**



De modo a aferir se os resultados obtidos na amostra estudada se verificam igualmente na população, recorreu-se à análise de variância. O procedimento foi iniciado com a verificação dos pressupostos da Anova. O quadro 116 atesta a normalidade das distribuições, enquanto que o quadro 117 confirma a homogeneidade das respectivas variâncias.

**Quadro 116 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

Categorias da variável dependente	N	Max D	P-level
Muito pequeno	3	0,395	p > ,05
Pequeno	6	0,314	p < ,20
Moderado	17	0,192	p > .20
Grande	26	0,219	p > .20
Muito grande	3	0,221	p > .20

**Quadro 117 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

Variável dependente	F	p
Desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras	2,173	0,079

Confirmados os pressupostos da Anova, calculou-se o teste F (quadro 118), cujo resultado é indicador da existência de grupos com médias significativamente diferentes.

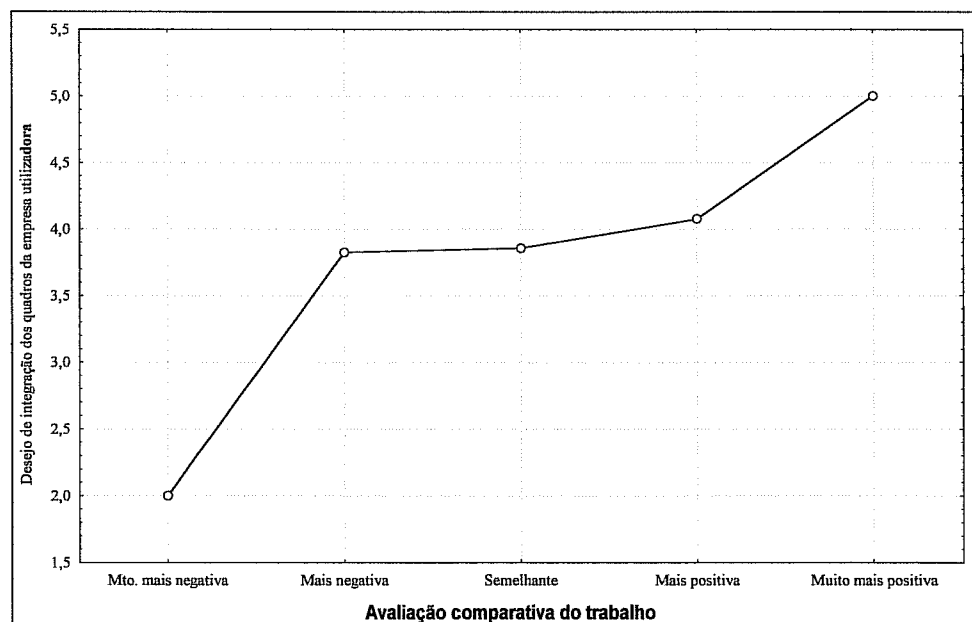
**Quadro 118 - Análise de Variância**

(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

Variável	MS Effect	MS Error	df	F	Sig.
Avaliação comparativa das tarefas desempenhadas	2,43	0,638	2	3,805	0,026

Prosseguiu-se a análise com o estudo da tendência que relaciona estas duas variáveis, concluindo-se, pela observação do gráfico 43, que uma perspectiva mais equitativa das qualidade das tarefas desempenhada provoca o aumento do desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras.

**Gráfico 43 - Influência da avaliação comparativa das tarefas desempenhadas no desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras**

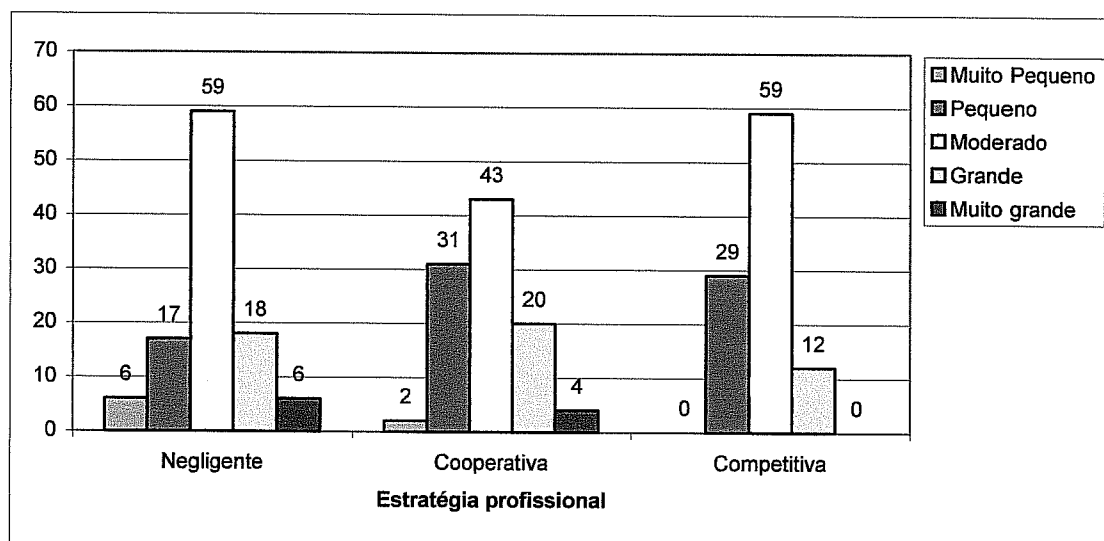


No que respeita à influência que a avaliação comparativa das tarefas realizadas tem na opção que o temporário faz da sua estratégia profissional é possível de concluir, pela observação do quadro 119 e do gráfico 44, que não existe uma relação entre ambas as variáveis.

**Quadro 119 - Influência da avaliação comparativa das tarefas desempenhadas na estratégia profissional do temporário**

Estratégia profissional	Avaliação comparada das tarefas desempenhadas					Total
	Muito mais negativa	Mais negativa	Semelhante	Mais positiva	Muito mais positiva	
Negligente	1	3	10	2	1	17
Cooperativa	1	15	21	10	2	49
Competitiva	0	5	10	2	0	17
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>41</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>83</b>

**Gráfico 44 - Influência da avaliação comparativa das tarefas desempenhadas na estratégia profissional do temporário (%)**



### 6.4 Avaliação do relacionamento entre trabalhadores

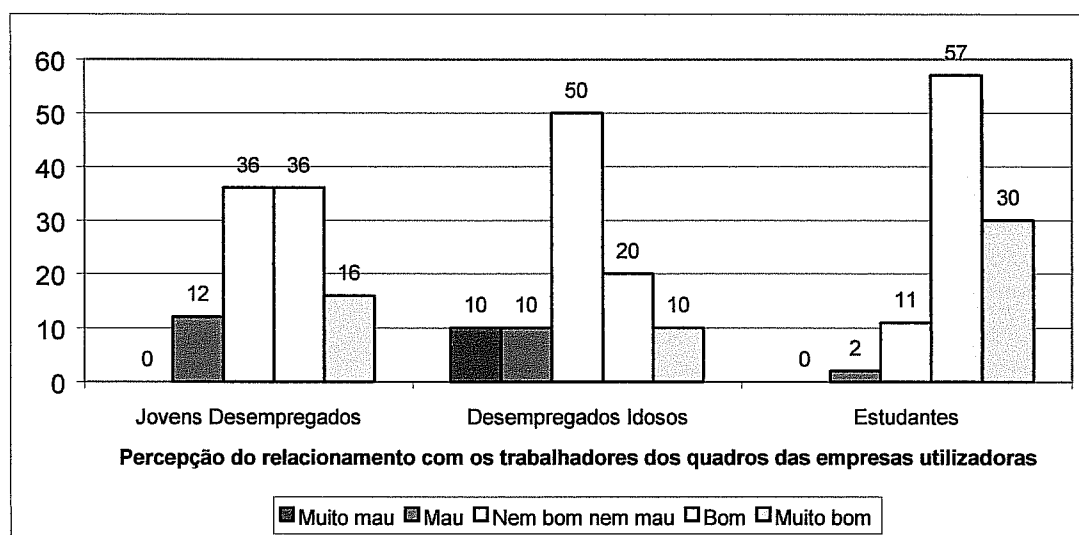
A percepção da qualidade do relacionamento que o temporário tem com os seus pares e com os trabalhadores da empresa utilizadora, é mais um factor relevante para compreender a sua avaliação do contexto de trabalho e o seu comportamento no espaço da empresa utilizadora.

Começando a análise pela percepção que os temporários têm da qualidade do seu relacionamento com os trabalhadores dos quadros das empresas utilizadoras, pode concluir-se, analisando os dados recolhidos da amostra (quadro 120 e gráfico 45), que são os estudantes o grupo que melhor relacionamento tem com os trabalhadores efectivos. No polo oposto encontram-se os desempregados idosos.

**Quadro 120 - Percepção da qualidade do relacionamento com os trabalhadores dos quadros das empresas utilizadoras por grupo de trabalhadores**

Grupo de trabalhadores	Percepção do relacionamento com os trabalhadores dos quadros das empresas utilizadoras					Total
	Muito mau	Mau	Nem bom nem mau	Bom	Muito bom	
Jovens Desempregados	0	3	9	9	4	25
Desempregados Idosos	1	1	5	2	1	10
Estudantes	0	1	5	26	14	46
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>81</b>

**Gráfico 45 - Percepção do relacionamento com os trabalhadores dos quadros das empresas utilizadoras por grupo de trabalhadores (%)**



Com o intuito de averiguar se a mesma tendência se verifica na população, realizou-se uma análise de variância. Os quadros 121 e 122 testam os pressupostos deste procedimento estatístico, aferindo a normal distribuição das variáveis e a homogeneidade das respectivas variâncias.

**Quadro 121 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

<b>Categorias da variável dependente</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
Muito mau	1	0,434	p < ,15
Mau	5	0,235	p > .20
Nem bom nem mau	19	0,257	p > .20
Bom	37	0,144	p > .20
Muito bom	19	0,145	p > .20

**Quadro 122 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

<b>Variável dependente</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Percepção do relacionamento com os trabalhadores dos quadros das empresas utilizadoras	2,439	0,093

Verificados os pressupostos da Anova, calculou-se o teste F (quadro 123). Este tem associado um nível de significância inferior a 0,05, o que é indicativo da existência de diferenças significativas entre os grupos em análise.

**Quadro 123 - Análise de Variância**

(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

<b>Variável</b>	<b>MS Effect</b>	<b>MS Error</b>	<b>df</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Percepção do relacionamento com os trabalhadores dos quadros das empresas utilizadoras	5,959	0,679	2	8,77	0,000

De modo a perceber-se quais os grupos cuja percepção do relacionamento com os trabalhadores dos quadros das empresas utilizadoras diferem significativamente, completou-se a análise com um teste de Scheffe (quadro 124).

**Quadro 124 - Teste de Scheffe**(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

<b>Grupo de Trabalhadores</b>	Jovens	Desempregados	Estudantes
	Desempregados	Idosos	
	M=3,56	M=3,1	M=4,152
Jovens Desempregados	--	0,333	0,018
Desempregados Idosos	0,333	--	0,002
Estudantes	0,018	0,002	--

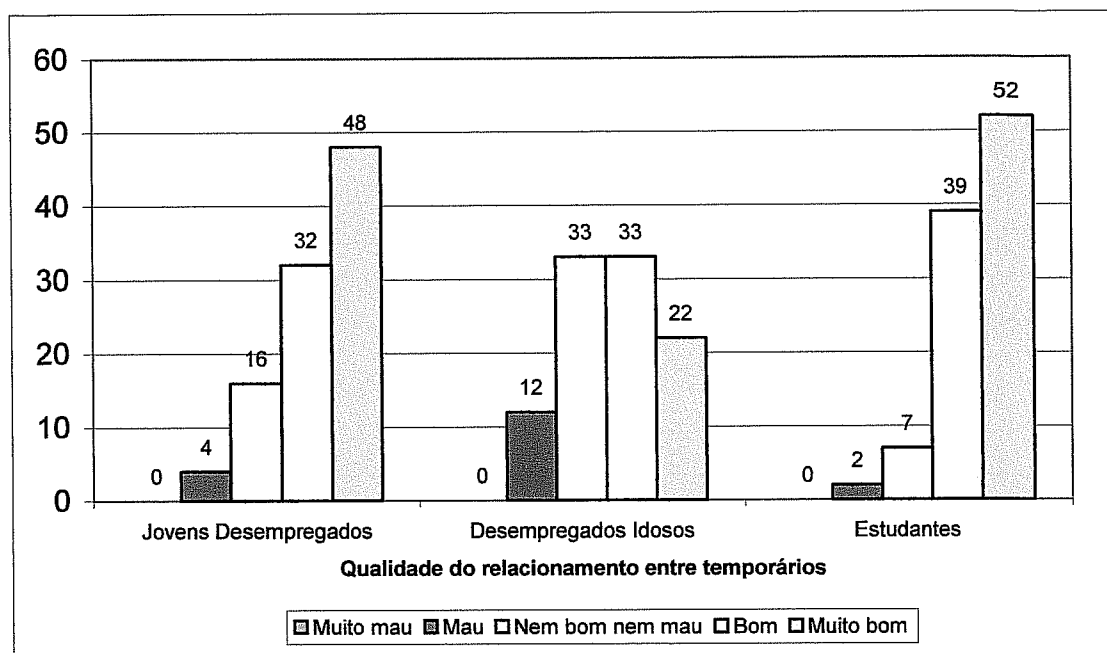
A análise do teste permite concluir que o grupo dos estudantes difere significativamente dos restantes grupos em análise no que respeita à sua percepção do relacionamento com os trabalhadores das empresas utilizadoras. Quer os desempregados idosos, quer os jovens desempregados, revelam uma percepção mais negativa do seu relacionamento com os seus colegas efectivos.

No que respeita à percepção do relacionamento entre trabalhadores temporários, os dados recolhidos da amostra permitem concluir que os estudantes e os jovens desempregados têm uma percepção muito favorável do relacionamento com os seus pares. Pelo contrário, e embora não tendo uma percepção negativa, os desempregados idosos apresentam uma percepção menos positiva do relacionamento entre os trabalhadores temporários (quadro 125 e gráfico 46).

**Quadro 125 - Percepção da qualidade do relacionamento entre trabalhadores temporários por grupo de trabalhadores**

<b>Grupo de Trabalhadores</b>	<b>Percepção do relacionamento entre trabalhadores temporários</b>					<b>Total</b>
	Muito mau	Mau	Nem bom nem mau	Bom	Muito bom	
Jovens Desempregados	0	3	9	9	4	<b>25</b>
Desempregados Idosos	1	1	5	2	1	<b>10</b>
Estudantes	0	1	5	26	14	<b>46</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>81</b>

**Gráfico 46 - Percepção do relacionamento entre trabalhadores temporários por grupo de trabalhadores (%)**



Com o intuito de verificar se os dados recolhidos a partir da amostra encontram expressão na população, recorreu-se à análise de variância. Os quadros 126 e 127 confirmam a possibilidade de prosseguir a análise pela via paramétrica, uma vez que as variáveis apresentam uma distribuição normal e se verifica a homocedasticidade.

**Quadro 126 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

Categorias da variável dependente	N	Max D	P-level
Mau	3	0,283	p > .20
Nem bom nem mau	10	0,244	p > .20
Bom	29	0,234	p > .20
Muito bom	38	0,163	p > .20

**Quadro 127 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

Variável	F	p
Percepção do relacionamento entre trabalhadores temporários	1,255	0,29

O teste F calculado (quadro 128) indica que pelo menos um grupo apresenta uma média significativamente diferente das restantes.

#### Quadro 128 - Análise de Variância

(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

Variável	MS Effect	MS Error	df	F	Sig.
Percepção do relacionamento entre trabalhadores temporários	2,118	0,645	2	3,282	0,042

Com o propósito de averiguar quais os grupos cujas médias são significativamente distintas, prosseguiu-se a análise com um teste de Scheffe (quadro 129).

#### Quadro 129 - Teste de Scheffe

(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

Grupo de Trabalhadores	Jovens Desempregados	Desempregados Idosos	Estudantes
	M=4,24	M=3,666	M=4,413
Jovens Desempregados	--	0,192	0,688
Desempregados Idosos	0,192	--	0,044
Estudantes	0,688	0,044	--

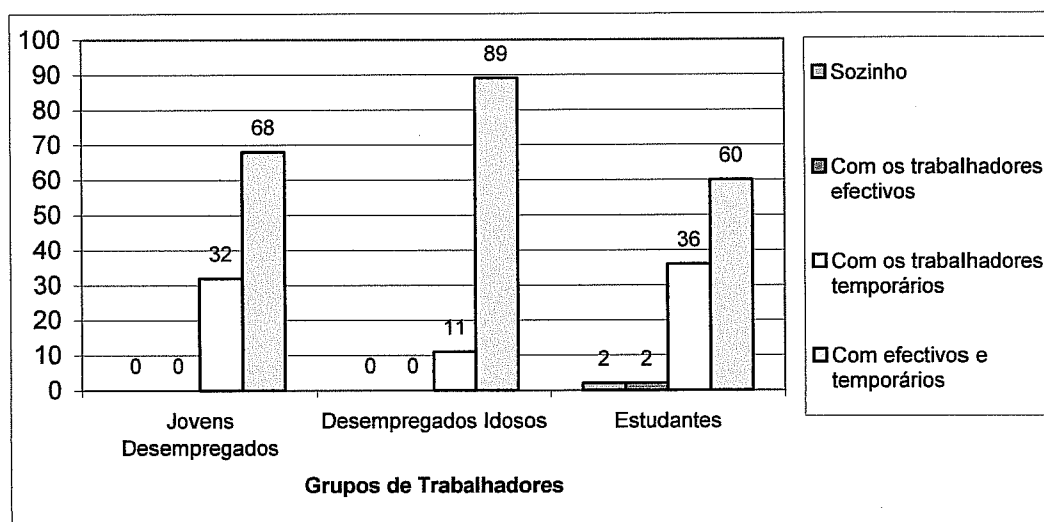
O teste de Scheffe indica uma diferença significativa entre os estudantes e os desempregados idosos no que toca à sua percepção do relacionamento entre os trabalhadores temporários, não se assinalando diferenças significativas entre quaisquer outros grupos.

Para terminar, analisou-se o tempo de lazer no contexto laboral, com o intuito de aferir quais as companhias preferidas dos trabalhadores temporários para ocupar estes tempos. O quadro 130 e o gráfico 47 traduzem os resultados obtidos a partir da amostra recolhida.

**Quadro 130 - Companhia escolhida para passar os tempos livres dentro do espaço da empresa utilizadora por grupo de trabalhadores**

Grupo de trabalhadores	Companhia escolhida para passar os tempos livres dentro do espaço da empresa utilizadora				Total
	Sozinho	Com trabalhadores efectivos	Com trabalhadores temporários	Com efectivos e temporários	
Jovens Desempregados	0	0	8	17	25
Desempregados Idosos	0	0	1	8	9
Estudantes	1	1	16	27	45
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>52</b>	<b>79</b>

**Gráfico 47 - Companhia escolhida para passar os tempos livres dentro do espaço da empresa utilizadora por grupo de trabalhadores (%)**



Da análise da amostra resulta claro que todos os grupos preferem passar os seus tempos livres na companhia quer de outros temporários quer de trabalhadores das próprias empresas. O grupo que mais acentua esta preferência são os desempregados idosos. De realçar igualmente que 36% dos estudantes e 32% dos jovens desempregados preferem a companhia exclusiva dos seus pares.

Com o intuito de averiguar se esta diferença é estatisticamente significativa, realizou-se uma análise de variância. Para tal começou por se testar os pressupostos da Anova. O quadro 131 atesta que as variáveis apresentam uma distribuição normal. Contudo, o

quadro 132 revela que as variâncias não são homogêneas, pelo que a análise terá de seguir a via não paramétrica.

**Quadro 131 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

<b>Categorias da variável dependente</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
Sozinho	1	0,331	p > .20
Com trabalhadores efectivos	1	0,331	p > .20
Com trabalhadores temporários	25	0,144	p > .20
Com efectivos e temporários	52	0,167	p > .20

**Quadro 132 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

<b>Variável dependente</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Companhia escolhida para passar os tempos livres dentro do espaço da empresa utilizadora	6,339	0,002

Prosseguiu-se a análise com o recurso ao teste de Kurskal-Wallis, alternativa não paramétrica à one-way Anova. O quadro 133 revela que o nível de significância associado ao teste executado (superior a 0,05) indica não existirem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de temporários no que respeita à companhia escolhida para passar os tempos livres dentro do espaço da empresa utilizadora.

**Quadro 133 - Kruskal-Wallis Anova by Ranks**

<b>Categorias da variável</b>	<b>N</b>	<b>Sum of Ranks</b>	<b>Kruskal-Wallis test</b>	<b>Sig.</b>
Jovens Desempregados	25	1029,5	3,005	0,222
Desempregados Idosos	9	443		
Estudantes	45	1687,5		

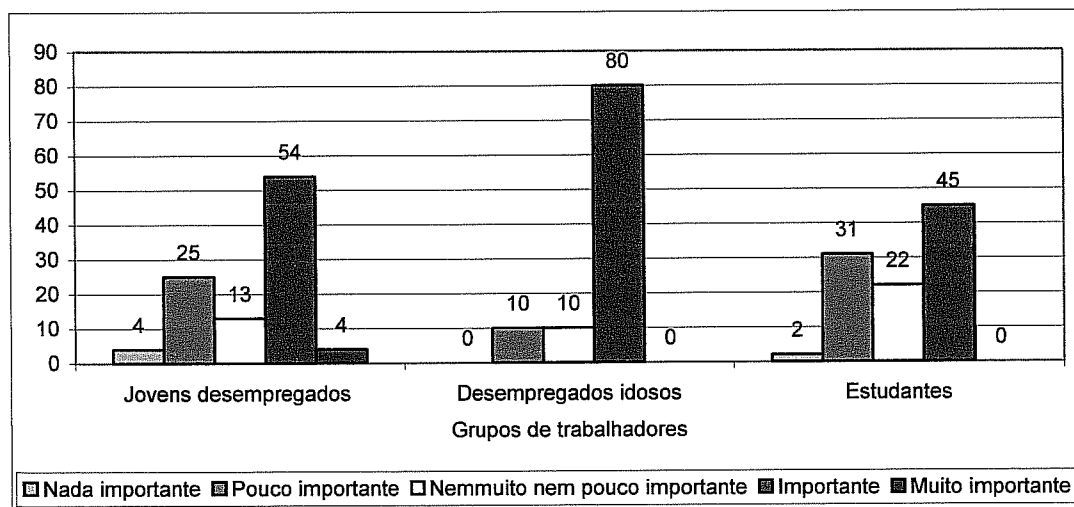
### 6.5 Resultados obtidos relativamente à avaliação da experiência de trabalho temporário

Todos os grupos avaliam positivamente a sua experiência enquanto trabalhadores temporários. Como é possível observar pelo quadro 134 e pelo gráfico 48, são os desempregados idosos que avaliam de modo mais positivo esta sua experiência profissional. Os estudantes, apesar de terem uma opinião favorável quanto ao papel que esta experiência profissional poderá ter nas suas vidas, não lhe atribuem a mesma importância que os desempregados idosos.

**Quadro 134 - Avaliação da experiência de trabalho temporário por grupo de trabalhadores**

Grupo de Trabalhadores	Avaliação da experiência de trabalho temporário					Total
	Nada importante	Pouco importante	Nem muito nem pouco importante	Importante	Muito importante	
Jovens Desempregados	1	6	3	13	1	24
Desempregados Idosos	0	1	1	8	0	10
Estudantes	1	14	10	20	0	45
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>81</b>

**Gráfico 48 - Avaliação da experiência de trabalho temporário por grupo de trabalhadores (%)**



De modo a aquilatar da existência de diferenças significativas ente os grupos em apreço, realizou-se uma análise de variância. A variável dependente não apresenta uma distribuição normal pelas categorias da variável independente, pelo que a análise terá de seguir a via não paramétrica (quadro 135).

**Quadro 135 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

<b>Categorias da variável dependente</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
Nada importante	2	0,301	p > .20
Pouco importante	21	0,234	p > .20
Nem muito nem pouco importante	25	0,33	p < ,15
Importante	42	0,192	p > .20
Muito importante	1	0,398	p < ,05

Realizou-se o teste de Kruskal-Wallis, alternativa não paramétrica à *one-way* Anova (quadro 136) que demonstra não existirem diferenças significativas nos grupos em apreço relativamente à variável em questão.

**Quadro 136 - Kruskal-Wallis Anova by Ranks**

<b>Categorias da variável</b>	<b>N</b>	<b>Sum of Ranks</b>	<b>Kruskal-Wallis test</b>	<b>Sig.</b>
Jovens Desempregados	24	1027	9,773	,288
Desempregados Idosos	10	520		
Estudantes	45	1683,5		

Não obstante todos os grupos assumirem que o trabalho temporário poderá ser um factor importante na sua vida profissional, não o farão certamente pelas mesmas razões. Atendendo-se ao que representa o trabalho temporário para cada um dos grupos, aos factores privilegiados no desempenho da actividade profissional, e às vantagens e desvantagens desta situação profissional, torna-se evidente a disparidade de objectivos e interesses dos grupos de trabalhadores em análise.

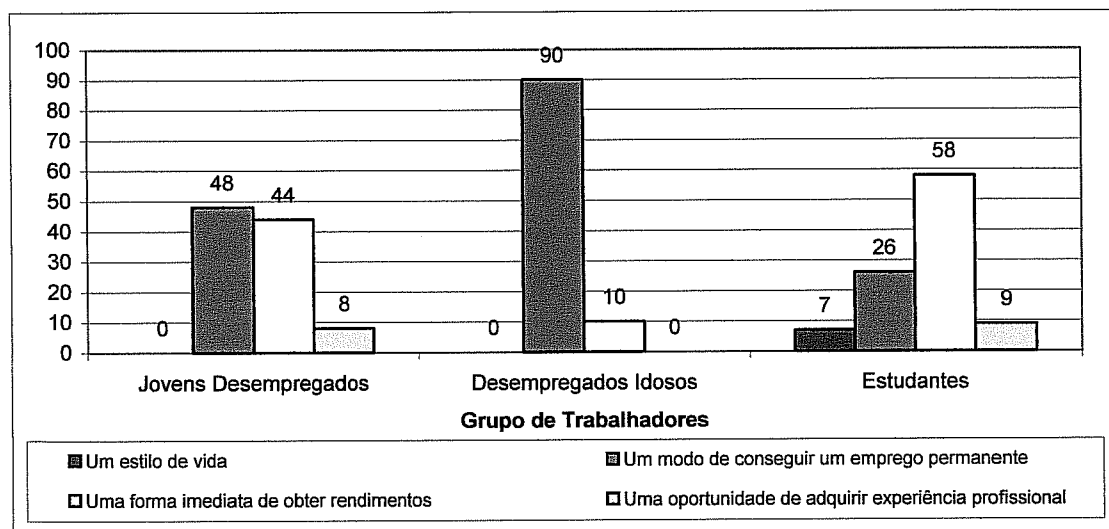
O significado que os diferentes grupos de trabalhadores atribuem ao trabalho temporário revela, por um lado, o desânimo dos desempregados idosos, mas também dos jovens desempregados, relativamente às oportunidades oferecidas pelo mercado (quadro 137 e gráfico 49). No que toca aos estudantes, o trabalho temporário representa sobretudo a possibilidade de melhorarem a sua situação financeira. Contudo, não é negligenciável a

percentagem de inquiridos deste grupo que considera o trabalho temporário como um instrumento para aceder a um emprego permanente, o que traduz a sua preocupação com o futuro profissional.

**Quadro 137 - Representação do trabalho temporário por grupo de trabalhadores**

Grupo de trabalhadores	Representação do Trabalho temporário				Total
	Um estilo de vida	Um modo de conseguir um emprego permanente	Uma forma imediata de obter rendimentos	Uma oportunidade de adquirir experiência profissional	
Jovens Desempregados	0	12	11	2	25
Desempregados Idosos	0	9	1	0	10
Estudantes	3	12	27	4	46
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>81</b>

**Gráfico 49 - Representação do trabalho temporário por grupo de trabalhadores (%)**



De modo a verificar se a tendência observada na amostra é válida para a população, realizou-se uma análise de variância. Esta começou, como é exigido, pela verificação dos seus pressupostos. O quadro 138 confirma a aderência das distribuições à normalidade, já que os níveis de significância associados ao teste de Kolmogorov-Smirnov são superiores a 0,05.

**Quadro 138 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

<b>Categorias da variável dependente</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
Um estilo de vida	3	0,306	p > .20
Um modo de conseguir um emprego permanente	33	0,407	p > .20
Uma forma imediata de obter rendimentos	39	0,193	p > .20
Uma oportunidade de adquirir experiência profissional	6	0,15	p > .20

O quadro 139 apresenta o teste de Levene, utilizado para verificar o segundo pressuposto da Anova, a homocedasticidade. O nível de significância associado ao teste leva à rejeição da hipótese nula, ou seja, a concluir que as variâncias não são homogêneas. Face ao exposto, é obrigatório prosseguir a análise recorrendo à alternativa não paramétrica de Kruskal-Wallis.

**Quadro 139 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

<b>Variável</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Representação do trabalho temporário	5,334	0,006

O quadro 140 indica existirem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos em apreço relativamente ao que representa, para cada um deles, o trabalho temporário, já que o nível de significância associado ao teste executado é inferior a 0,05, condição de rejeição da hipótese nula.

**Quadro 140 - Kruskal-Wallis Anova by Ranks**

<b>Grupo</b>	<b>N</b>	<b>Sum of Ranks</b>	<b>Kruskal-Wallis test</b>	<b>Sig.</b>
Jovens Desempregados	25	1013	8,336	0,015
Desempregados Idosos	9	236		
Estudantes	46	2072		

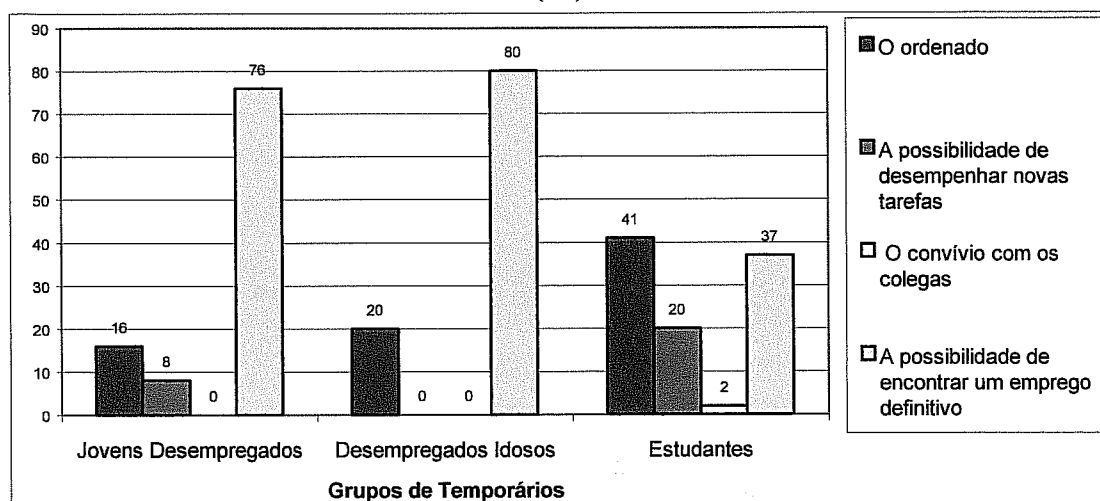
Em complemento da análise anterior, é igualmente importante perceber-se quais os factores em jogo neste contexto laboral apontados pelos trabalhadores temporários como motivadores da sua adesão a esta situação profissional.

A avaliação que os sujeitos fazem dos referidos factores revela claramente que o factor económico e a possibilidade de utilizar o trabalho temporário como instrumento para conseguir um emprego definitivo, são as principais determinantes que movem os sujeitos a trabalhar nesta situação contratual (quadro 141 e gráfico 50). O factor económico tem uma maior importância para os estudantes do que para os restantes grupos. Inversamente, a possibilidade de o trabalho temporário poder constituir uma plataforma de entrada nas empresas utilizadoras tem um peso mais forte nos grupos de trabalhadores desempregados.

**Quadro 141 - Factores privilegiados no contexto profissional por grupo de trabalhadores**

Grupo de Trabalhadores	Factores mais importantes no Trabalho temporário				Total
	O ordenado	A possibilidade de desempenhar novas tarefas	O convívio com os colegas	A possibilidade de encontrar um emprego definitivo	
Jovens Desempregados	4	2	0	19	25
Desempregados Idosos	2	0	0	8	10
Estudantes	19	9	1	17	46
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>44</b>	<b>81</b>

**Gráfico 50 - Factores privilegiados no contexto profissional por grupo de trabalhadores (%)**



De modo a aquilatar se os resultados observados na amostra se verificam na população, procedeu-se a uma análise de variância, começando por se verificar os pressupostos de utilização deste procedimento paramétrico. Neste sentido, constata-se que as variáveis assumem uma distribuição normal (quadro 142) e que as respectivas variâncias são homogéneas (quadro 143).

**Quadro 142 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

<b>Categorias da variável dependente</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
O ordenado	25	0,274	p > .20
A possibilidade de desempenhar novas tarefas	11	0,244	p > .20
O convívio com os colegas	1	0,306	p > .20
A possibilidade de encontrar um emprego	44	0,327	p > .20

**Quadro 143 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

<b>Variável dependente</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Factores privilegiados no contexto profissional	2,354	0,101

Aferida a possibilidade de prosseguir a análise pela via paramétrica, calculou-se o teste F, cujo resultado, expresso no quadro 144, demonstra a existência de diferenças estatisticamente relevantes entre as médias dos grupos em análise.

**Quadro 144 - Análise de Variância**

(As diferenças são significativas a um nível de p < ,05000)

<b>Variável</b>	<b>MS Effect</b>	<b>MS Error</b>	<b>df</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Factores privilegiados no contexto profissional	10,418658	1,674	2	6,222	0,003

De forma a averiguar quais os grupos cujas médias são significativamente distintas, calculou-se o teste de Scheffe (quadro 145).

**Quadro 145 - Teste de Scheffe**(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

Grupo de Trabalhadores	Jovens	Desempregados	Estudantes
	Desempregados	Idosos	
	M=3,36	M=3,4	M=2,347
Jovens Desempregados	--	0,996	0,009
Desempregados Idosos	0,996	--	0,072
Estudantes	0,009	0,072	--

A extrapolação dos dados para a população traduz parcialmente a tendência observada na amostra, já que confirma uma diferença significativa entre o grupo dos estudantes e o dos jovens desempregados. Ao contrário do verificado na amostra, o teste de Scheffe não salienta diferenças assinaláveis entre os grupos dos estudantes e dos desempregados idosos. Simultaneamente, os resultados indicam não existirem diferenças significativas entre ambos os grupos de trabalhadores desempregados.

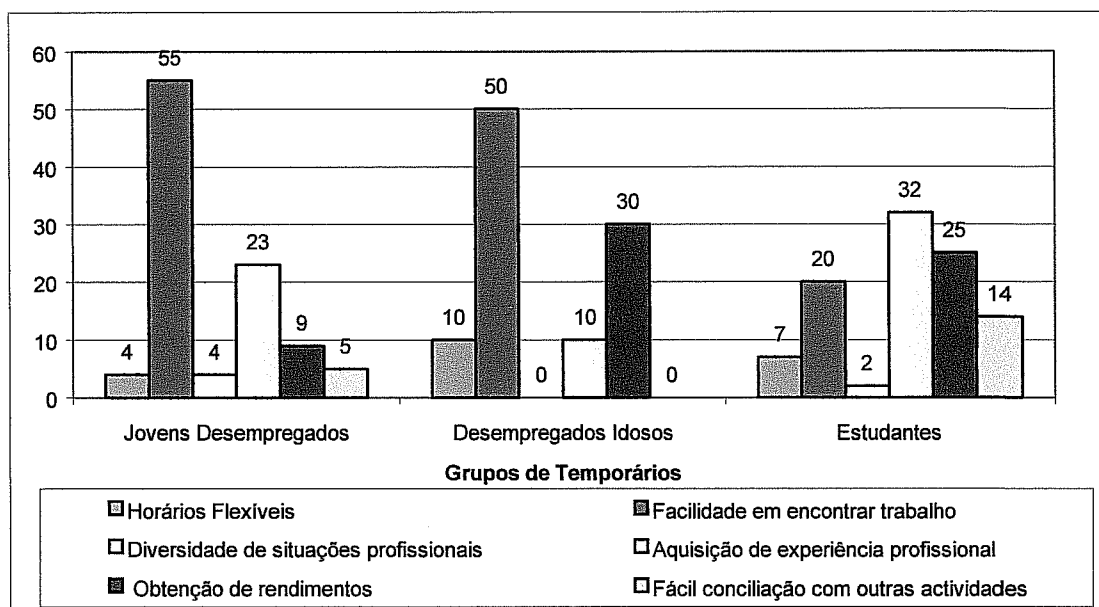
As diferenças encontradas entre os grupos de trabalhadores relativamente à importância dos factores em jogo no contexto do trabalho temporário são melhor compreendidas se analisarmos conjuntamente as vantagens e desvantagens que os grupos em análise encontram no exercício da sua actividade.

Da análise das vantagens apontadas pelos diferentes grupos relativamente à situação profissional vivenciada (quadro 146 e gráfico 51), resulta claro que a facilidade de encontrar trabalho é o principal ponto forte assinalado por desempregados jovens e idosos, enquanto que os estudantes privilegiam sobretudo a possibilidade de aumentar a sua experiência profissional e obter rendimentos. De referir que esta última vantagem é igualmente reconhecida pelos desempregados idosos.

**Quadro 146 - Vantagens do trabalho temporário por grupo de trabalhadores**

Grupo de trabalhadores	Vantagens do Trabalho Temporário						Total
	Horários Flexíveis	Facilidade em encontrar trabalho	Diversidade de situações profissionais	Aquisição de experiência profissional	Obtenção de rendimentos	Fácil conciliação com outras actividades	
Jovens Desempregados	1	12	1	5	2	1	22
Desempregados Idosos	1	5	0	1	3	0	10
Estudantes	3	9	1	14	11	6	44
<b>Total</b>	5	26	2	20	16	7	76

**Gráfico 51 - Vantagens do Trabalho Temporário por grupo de trabalhadores (%)**



Realizou-se a uma análise de variância com o intuito de aferir se os resultados da amostra encontram paralelismo na população. A análise dos pressupostos deste procedimento permite concluir que as variáveis assumem uma distribuição normal (quadro 147) e que as respectivas variâncias são homogêneas (quadro 148).

**Quadro 147 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

Categorias da variável dependente	N	Max D	P-level
Horários Flexíveis	5	0,283	p > .20
Facilidade em encontrar trabalho	26	0,293	p > .20
Diversidade de situações profissionais	2	0,25	p > .20
Aquisição de experiência profissional	20	0,219	p > .20
Obtenção de rendimentos	16	0,272	p > .20
Fácil conciliação com outras actividades	7	0,261	p > .20

**Quadro 148 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

Variável dependente	F	p
Vantagens do trabalho temporário	0,324	0,723

Reunidas as condições de utilização da anova, calculou-se o teste F, cujo resultado, apresentado no quadro 149, demonstra a existência de diferenças estatisticamente relevantes entre as médias dos grupos analisados.

**Quadro 149 - Análise de Variância**

(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

Variável	MS Effect	MS Error	df	F	Sig.
Vantagens do trabalho temporário	8,368	2,167	2	3,86	0,025

De forma a averiguar quais os grupos cujas médias são significativamente distintas calculou-se o teste de Scheffe (quadro 150).

**Quadro 150 - Teste de Scheffe**

(As diferenças são significativas a um nível de  $p < ,05000$ )

Grupo de Trabalhadores	Jovens	Desempregados	Estudantes
	Desempregados	Idosos	
	M=2,909	M=3	M=3,886
Jovens Desempregados	--	0,986	0,045
Desempregados Idosos	0,986	--	0,235
Estudantes	0,045	0,235	--

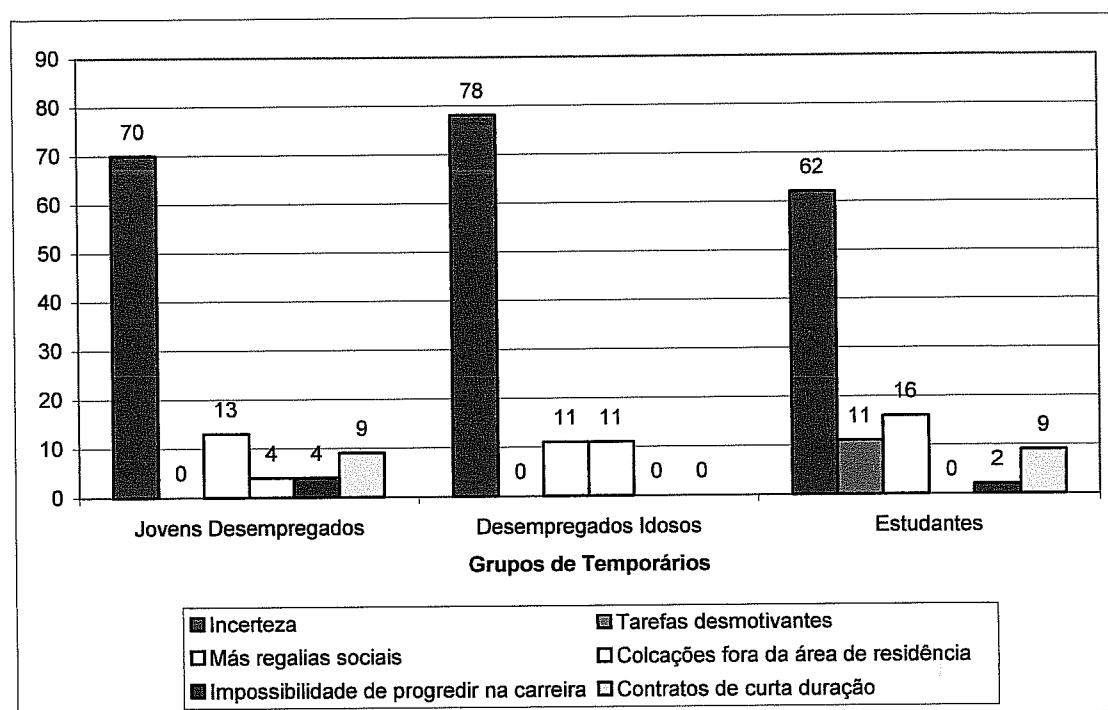
O teste de Scheffe indica existirem diferenças significativas entre o grupo dos estudantes e o grupo dos jovens desempregados relativamente à percepção das vantagens do trabalho temporário.

No que às desvantagens do trabalho temporário diz respeito, os três grupos são unânimes em apontar a incerteza como o principal factor stressante associado à sua situação profissional (quadro 151 e gráfico 52).

### Quadro 151 - Desvantagens do trabalho temporário por grupo de trabalhadores

Grupo de trabalhadores	Desvantagens do trabalho temporário						Total
	Incerteza	Tarefas desmotivantes	Más regalias sociais	Colocações fora da área de residência	Impossibilidade de progredir na carreira	Contratos de curta duração	
Jovens Desempregados	16	0	3	1	1	2	23
Desempregados Idosos	7	0	1	1	0	0	9
Estudantes	28	5	7	0	1	4	45
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>77</b>

Gráfico 52 - Desvantagens do trabalho temporário por grupo de trabalhadores (%)



A extrapolação dos resultados para a amostra, através da análise de variância confirma os dados retirados da amostra. O quadro 151 e o quadro 152 atestam a possibilidade de prosseguir a análise pela via paramétrica. O teste F, posteriormente calculado, apresenta um nível de significância associado de 0,75, o que traduz a inexistência de diferenças estatisticamente significativas entre as médias dos grupos analisados (quadro 153).

**Quadro 151 - Teste Kolmogorov-Smirnov**

<b>Categorias da variável dependente</b>	<b>N</b>	<b>Max D</b>	<b>P-level</b>
Incerteza	51	0,197	p > .20
Tarefas desmotivantes	5	0,306	p > .20
Más regalias sociais	11	0,213	p > .20
Colocações fora da área de residência	2	0,25	p > .20
Impossibilidade de progredir na carreira	2	0,25	p > .20
Contratos de curta duração	6	0,15	p > .20

**Quadro 152 - Teste de Levene (sig. 0,05)**

<b>Variável dependente</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
Desvantagens do trabalho temporário	1,018	0,366

**Quadro 153 - Análise de Variância**

(As diferenças são significativas a um nível de p &lt; ,05000)

<b>Variável</b>	<b>MS Effect</b>	<b>MS Error</b>	<b>df</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Desvantagens do trabalho temporário	0,699	2,461	2	0,284	0,753

## 7. Discussão geral

A problemática central, e que constituiu o mote do presente estudo, é determinar se os diferentes grupos de trabalhadores temporários optam por diferentes estratégias profissionais no espaço das empresas utilizadoras, procurando igualmente colocar em discussão alguns factores explicativos das mesmas. Para o efeito, desenvolveu-se uma tipologia de trabalhadores temporários e uma tipologia de estratégias profissionais. A primeira assenta, para além do reconhecimento de características demográficas específicas de cada grupo, na definição da importância relativa que o trabalho assume para cada um deles e, por arrastamento, na definição da (in)voluntariedade com que os mesmos vivenciam esta situação contratual. A tipologia de estratégias profissionais tem

por base o grau de competitividade que o indivíduo coloca no desempenho das suas tarefas.

A experiência de trabalho temporário é encarada como potencialmente importante por todos os grupos de trabalhadores. Não obstante, o trabalho temporário assume, no contexto da vida dos indivíduos pertencentes aos diversos grupos em apreço, um significado distinto. Enquanto que para os estudantes o trabalho temporário tem sobretudo um significado utilitarista, para os restantes grupos representa um mal necessário, na medida em que no mercado não encontram uma solução profissional desejável, ou seja, um vínculo contratual estável a uma única entidade empregadora.

São os temporários involuntários que, na amostra analisada, manifestam maior preocupação em encontrar uma situação profissional que lhes permita perspectivar o seu futuro com maior segurança e estabilidade. Em oposição, e sem deixarem de manifestar inquietação com o seu futuro profissional, os estudantes não partilham, com a mesma ênfase, da preocupação dos seus pares. A extrapolação dos resultados para a população confirma diferenças encontradas na amostra. Não obstante, verifica-se que a importância que a estabilidade profissional assume para os sujeitos não condiciona a sua estratégia profissional (não se confirma a hipótese 2). Isto apesar de ser possível encontrar um relacionamento entre ambas as variáveis na amostra estudada.

Os dois grupos de temporários involuntários incluídos na amostra manifestam igualmente maior vontade de estar formal e funcionalmente dependentes das empresas onde prestam serviços do que os estudantes, único grupo de temporários voluntários estudado. Apesar destas diferenças se verificarem na amostra, elas são apenas estatisticamente significativas entre os estudantes e os desempregados idosos. O facto de a posição dos jovens desempregados não diferir significativamente da dos restantes grupos pode ser explicado pela sua maior ambição profissional relativamente aos seus pares com mais de 35 anos, ou à sua percepção de que no mercado dispõem de melhores oportunidades de trabalho.

O desejo de conversão da situação contratual, no quadro da empresa utilizadora, condiciona a estratégia profissional adoptada pelo temporário. Quanto maior é o desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras, mais competitiva é a estratégia profissional utilizada pelo temporário (confirma-se a hipótese 3). Verifica-se igualmente que o desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras

é influenciado pela necessidade sentida de ter um emprego estável. Assim, quanto maior é a necessidade de ter um emprego permanente, maior é o desejo manifesto de conversão da situação contratual no contexto da empresa utilizadora (confirma-se a hipótese 4). O desejo de se tornar trabalhador dos quadros da empresa utilizadora é igualmente estimulado pela percepção das possibilidades de tal vir a acontecer (confirma-se a hipótese 7). No entanto, e contrariamente ao previsto, esta última variável não condiciona a estratégia profissional adoptada (não se confirma a hipótese 5).

É interessante salientar as diferenças verificadas, relativamente ao caso anterior, quando se introduz o conceito de “bom desempenho profissional”, e se afere a sua influência, quer na percepção de que este conduza a uma alteração da situação contratual, quer na estratégia profissional adoptada. No que concerne à alteração da situação contratual, continuam a ser os desempregados idosos, o grupo que maiores expectativas apresenta de mudar de entidade patronal no mesmo contexto profissional. Contudo, é de salientar que, contrariamente ao que sucedia anteriormente, e relativamente à amostra analisada, os estudantes suplantam os jovens desempregados na crença de que um bom desempenho conduza à alteração de uma situação contratual indesejada. O teste de Scheffe, extrapolando os resultados para a população, realça uma diferença significativa entre os desempregados jovens e idosos, não assinalando, contrariamente ao que se poderia prever, uma diferença entre os estudantes, por um lado, e os grupos de desempregados, por outro. Este facto poderá dever-se a uma grande confiança dos estudantes (que ainda não foram confrontados com a necessidade de ter um emprego permanente, nem com as práticas de precarização do emprego adoptadas pela maior parte das empresas) nas suas qualificações e competências e, paralelamente, a uma percepção dos jovens desempregados de que as empresas utilizadoras não encaram os trabalhadores temporários como bolsa de reserva para a admissão de futuros colaboradores a título definitivo, e ao seu menor desejo de integrar os quadros das empresas onde desempenham funções.

No que respeita à estratégia profissional, verifica-se, com surpresa, que esta não é influenciada pela percepção dos trabalhadores de que um bom desempenho profissional possa proporcionar a oferta de uma situação contratual mais vantajosa (não se confirma a hipótese 6). Este facto contradiz as conclusões preliminares da primeira fase da presente investigação, onde se tinha tornado perceptível que o rumor, frases de

incentivo proferidas quer por colegas de trabalho, quer por dirigentes das empresas utilizadoras, ou mesmo da empresa de trabalho temporário, assumiam um papel determinante na criação de expectativas quanto ao papel que o desempenho profissional poderia ter na alteração da situação contratual do sujeito. Isto mesmo resulta claro da informação proporcionada por estes dois informantes em 1996.

“Vou acabar o contrato no final do mês. Sei que não vou lá ficar porque trabalhei na [empresa] três meses e eles garantiram-me... os encarregados... que eu ia lá ficar, que seria chamado em Janeiro de 94 e isso não aconteceu. Eles prometeram-me mundos e fundos e depois nada. Mas não foi só a mim. Aquilo era para incentivar o temporário a trabalhar mais e melhor... a tentar fazer mais que o empregado da empresa. Fomos enganados!” (Fernando, trabalhador temporário)

“Eles [responsáveis da empresa utilizadora] uma vez fizeram uma reunião com o pessoal temporário. Disseram que tínhamos de trabalhar mais e melhor... que isso também era bom para nós porque assim podíamos voltar. Bem, era uma treta, mas houve lá umas que ficaram convencidas. Aquilo era só para nós trabalharmos mais.”(Angela, trabalhadora temporária)

A avaliação que os grupos de trabalhadores fazem do trabalho que desempenham, assim como a comparação que fazem entre as tarefas que lhes são atribuídas e as desempenhadas pelos trabalhadores das empresas utilizadoras, para além de importantes indicadores das suas expectativas e do seu sentido de equidade, constituem potenciais factores condicionadores do comportamento.

Os desempregados idosos são, no contexto da amostra estudada, o grupo de trabalhadores que apresenta o nível de satisfação mais baixo. Pelo contrário, e inversamente ao previsto, os estudantes e os jovens desempregados sentem-se bastante satisfeitos com o seu contexto profissional. Este facto estará certamente associado, por um lado, à perspectiva utilitarista que os estudantes têm do trabalho que desenvolvem e, por outro, ao salário superior que estes dois grupos auferem comparativamente com os desempregados idosos.

Paradoxalmente, os desempregados idosos constituem, na amostra recolhida, o grupo de trabalhadores mais motivados e os trabalhadores mais estimulados pelas tarefas

desenvolvidas. Os estudantes são o grupo que apresenta o índice de motivação mais baixo. A diferença entre estes dois grupos é, aliás, claramente assinalada na extrapolação dos resultados da amostra para a população. Subjacente a estes resultados estarão as elevadas expectativas profissionais dos estudantes e as baixas expectativas dos desempregados idosos, para os quais será difícil encontrar uma solução profissional estável. Para estes, o trabalho temporário parece surgir como um meio de provar o seu empenho e a sua competência e, deste modo, aumentar as possibilidades de surgir um convite para integrar os quadros de pessoal das empresas utilizadoras. Ao mesmo tempo que constitui uma realidade indesejável, o trabalho temporário parece constituir uma fonte de esperança renovada. Os estudantes têm as suas necessidades primárias satisfeitas, procurando um contexto profissional desafiante e motivador.

A análise efectuada permitiu ainda concluir que, ao contrário da satisfação, um conteúdo funcional onde o sujeito sinta que desenvolve o seu potencial, contribui para estimular o desejo de integração dos quadros de pessoal das empresas utilizadoras (não se confirma a hipótese 8; confirma-se a hipótese 9). Nenhuma destas variáveis condiciona a estratégia profissional adoptada, embora no contexto da amostra estudada se verifique uma relação entre o aumento do índice de motivação e a opção por uma estratégia profissional mais competitiva (não se confirmam as hipóteses 10 e 11).

O sentimento de equidade na atribuição de tarefas é fundamental para a percepção que o sujeito tem do seu papel e lugar no contexto da empresa utilizadora. A percepção da equidade na atribuição de tarefas dos estudantes e dos jovens desempregados confirmam o padrão previsto e descrito na literatura (Parker, 1994; Rogers, 1995). Com efeito, os sujeitos pertencentes a estes grupos percebem as tarefas que lhes são confiadas como de inferior qualidade. Pelo contrário, os temporários idosos parecem não se sentir trabalhadores de “segunda classe”, já que para além de possuírem uma perspectiva bastante positiva da qualidade das tarefas que lhes são destinadas, têm igualmente uma percepção equitativa relativamente ao contexto laboral dos seus companheiros dos quadros das empresas utilizadoras.

A percepção da equidade condiciona o desejo de conversão da situação contratual do temporário no contexto da empresa utilizadora (confirma-se a hipótese 12). Ou seja, quanto mais equitativa for a percepção da qualidade das tarefas atribuídas a temporários e trabalhadores do quadro permanente, maior será o desejo de integração dos quadros de

peçoal das empresas utilizadoras. No entanto, a percepção da equidade não é um factor determinante da estratégia profissional do temporário (não se confirma a hipótese 13).

Como se verifica pelo exposto, os grupos de trabalhadores estudados têm diferentes perfis sociográficos, que originam motivações pessoais e profissionais distintas. Este facto conduz à assunção de padrões comportamentais distintos e à consequente adopção de estratégias profissionais diferenciadas (confirma-se a hipótese 1).

No que respeita à opção por uma estratégia profissional, é importante, antes de mais, referenciar o predomínio da estratégia cooperativa em todos os grupos de temporários. Este facto poderá ser explicado por factores culturais. Recorrendo à grelha de análise proposta por Hofstede (1984), e embora se deva salientar que a mesma conta já com algumas décadas, e que os valores culturais se foram alterando muito por força de factores como o desenvolvimento económico, as transformações no sistema político, o crescimento dos espaços urbanos e a abertura cultural e económica de Portugal aos países da Europa ocidental, poderemos concluir que a cultura nacional é tendencialmente colectivista, feminina, com grande necessidade de controlo da incerteza e onde se verifica uma grande distância ao poder. Ou seja, dominam valores como a harmonia e a cooperação no relacionamento entre os sujeitos, a perspectiva disfuncional do conflito, a prevalência do relacionamento sobre a tarefa, a modéstia e o predomínio do colectivo sobre o individual, entre outros. Estas características culturais permitem, em parte, explicar a tendência para evitar as estratégias negligente e competitiva.

Os resultados obtidos, apesar de salientarem diferenças estatisticamente significativas entre a estratégia adoptada pelos grupos de temporários analisados, não permitem traçar uma correspondência linear entre o perfil do grupo de trabalhadores e a estratégia profissional optada.

O comportamento dos jovens desempregados coincide com o que havia sido previsto, ou seja, a seguir à estratégia cooperativa verifica-se uma forte opção pela estratégia competitiva, o que traduz, não só a sua confiança no seu potencial, como a sua necessidade de encontrar uma situação profissional estável (confirma-se a hipótese 1.4).

O comportamento dos estudantes, apesar de não corresponder exactamente ao previsto, não apresenta desvios muito significativos relativamente ao hipotetizado, apesar de se esperar uma maior diferença entre a opção pela estratégia negligente e a competitiva,

mantendo-se, contudo, a tendência observada na amostra (confirma-se a hipótese 1.1). A pequena diferença entre a estratégia negligente e a competitiva poderá radicar nas preocupações crescentes com o futuro profissional, designadamente dos indivíduos em vias de entrar no mercado de trabalho, ou no facto de alguns destes elementos encontrarem contextos profissionais motivadores que despertem o desejo de conversão da sua situação contratual.

O padrão de opções estratégicas dos desempregados idosos não havia sido antecipado, visto que estes trabalhadores elegem a estratégia negligente, em detrimento da competitiva, como estratégia mais utilizada a seguir à estratégia cooperativa (não se confirma a hipótese 1.5).

A transposição dos dados da amostra para a população evidencia uma diferença estatisticamente significativa entre as opções estratégicas dos desempregados jovens e idosos, entre os estudantes e os desempregados idosos e entre os estudantes e os jovens desempregados. Embora se tivesse previsto uma diferença entre o grupo dos estudantes e o dos jovens desempregados, esperava-se igualmente uma diferença significativa entre os primeiros e o grupo dos desempregados idosos. Por outro lado, não se antevia que existissem diferenças significativas entre as opções estratégicas dos grupos de desempregados.

No que respeita aos desempregados idosos, grupo em que se encontra a maior divergência entre o previsto e os resultados obtidos, o facto de não se ter identificado uma correlação directa entre o seu perfil e a sua estratégia profissional preferencial, não significa que essa associação não possa ser efectuada. A estratégia cooperativa, em que se privilegia o bom relacionamento com colegas e chefias, poderá ser a que, em seu entender, melhor serve o desíderio de encontrar um emprego definitivo, eventualmente no quadro das empresas utilizadoras. Contudo, esta opção por um padrão comportamental mais consensual e evitador do conflito manifesto com os colegas de trabalho (quer devido a uma atitude declaradamente competitiva e sabotadora do trabalho dos companheiros, quer a uma atitude indolente e despreocupada, que poderá colocar em causa o desempenho dos demais trabalhadores, especialmente se o sujeito estiver inserido numa equipa de trabalho) poderá escamotear uma atitude competitiva latente. Se observarmos, por exemplo, a percepção que os diversos grupos de trabalhadores têm do relacionamento entre temporários e entre estes e os trabalhadores efectivos, verificamos que, relativamente aos dados fornecidos pela amostra, são

precisamente os desempregados idosos que têm uma percepção mais negativa do relacionamento entre os trabalhadores no espaço de trabalho<sup>1</sup>. A extrapolação dos dados para a população indica uma oposição entre os grupos de trabalhadores desempregados e os estudantes, sendo que estes últimos têm uma percepção mais positiva do relacionamento quer entre temporários, quer entre estes e os trabalhadores das empresas utilizadoras.

Um outro elemento de relevo é observar que os desempregados idosos são o grupo com maior experiência profissional e, logo, o que melhor conhece a realidade empresarial, o modo como os sujeitos se relacionam em contexto organizacional, assim como as práticas de emprego adoptadas pelas organizações. Esta vantagem relativamente aos demais grupos poderá levar estes trabalhadores a considerar que a estratégia cooperativa é, de entre a panóplia de comportamentos alternativos à disposição do temporário, a que melhor serve os seus propósitos.

A opção pela estratégia negligente, como segunda opção estratégica, poderá resultar de factores como o desânimo pela reprodução de uma situação profissional indesejada ou da percepção de que as empresas utilizadoras não pretendem ampliar os seus quadros de pessoal recorrendo a trabalhadores temporários.

Finalmente, há que ter em atenção, na interpretação dos resultados, que o estudo realizado é transversal, captando a estratégia de trabalhadores temporários num determinado contexto temporal e espacial, não proporcionando, por isso mesmo, uma perspectiva evolutiva do seu padrão comportamental. Assim, resta saber se a estratégia profissional definida pelo trabalhador se mantém no tempo, determinada pelas suas necessidades e objectivos, ou se, pelo contrário, ela é sobretudo condicionada por variáveis como o tempo de experiência nesta situação contratual ou o próprio contexto da organização utilizadora.

---

<sup>1</sup> Pelo contrário, no espaço de lazer dentro da organização, todos os grupos manifestam não escolher as suas companhias em função da sua situação contratual.

## Conclusão

A partir da crise da década de 1970 verificou-se um divórcio entre a lógica de utilização da mão-de-obra por parte das organizações, e as necessidades que os sujeitos procuram satisfazer no trabalho. Um dos pilares do modelo fordista-taylorista assentava na formação e consolidação de mercados de trabalho internos. Estes respondiam, desde logo, às necessidades mais básicas do indivíduo (necessidades físicas e de segurança, recuperando o modelo de Maslow). Actualmente, os indivíduos que se situam na periferia do sistema de emprego não têm sequer a satisfação das suas necessidades primárias assegurada. A adopção de práticas de flexibilidade como forma de adaptação a uma envolvente hipercompetitiva e imprevisível (Bettis & Hitt, 1995) parece constituir uma tendência cada vez mais consistente e consciente na actuação das empresas, tendo merecido ampla atenção da teoria organizacional. Pelo contrário, e como salienta Parker (1994), as consequências ao nível do indivíduo têm passado ao lado das preocupações intelectuais da maioria dos teóricos organizacionais.

Ao recorrerem a trabalhadores temporários, as empresas procuram, por um lado, flexibilidade em termos do volume de efectivos e, por outro, flexibilidade ao nível das qualificações desse mesmo efectivo (Pfeffer & Baron, 1998). Quando necessita de novas competências, a organização pode optar por recorrer a trabalhadores externos, furtando-se aos custos de recrutamento e formação dos mesmos. É assim possível a concentração no aperfeiçoamento das suas competências centrais (Prahalad & Hamel, 1990) e na motivação dos seus trabalhadores centrais, retirando daí dividendos claros. Um outro benefício potencial, é que os trabalhadores temporários estarão dispostos a realizar tarefas consideradas menos prestigiantes para um trabalhador do quadro permanente, e isto a troco de um salário menor e de menos benefícios sociais. Este factor é sobretudo relevante para as organizações que praticam salários e oferecem benefícios sociais acima da média, já que, como salientam Pfeffer & Baron (1998), dentro de cada organização existe uma pressão para a equidade retributiva, donde resulta que uma empresa que pratique uma política de remunerações elevada terá de recompensar tarefas consideradas pouco relevantes a um nível superior ao seu custo no mercado.

Todas estas vantagens teóricas apenas serão efectivas se o contingente de trabalhadores periféricos ao serviço da empresa der um contributo válido para a ampliação das suas mais valias. Pelo exposto, apenas os trabalhadores temporários que adoptem tendencialmente uma estratégia cooperativa ou competitiva, estão na disposição de envidar esforços de modo a contribuir de forma válida para o sucesso da empresa utilizadora. Durante o estudo foi possível constatar (conforme revelado por um informante, que a seguir se descreve) que algumas empresas procedem a uma avaliação de desempenho dos temporários ao seu serviço, afastando aqueles que adoptam estratégias negligentes, e mantendo os que desenvolvem um comportamento cooperativo com os seus interesses produtivos.

“Há uma lista... nós temos uma lista de pessoas muito boas e temos uma lista negra e é esse tipo de indicação que há [para a empresa de trabalho temporário]. Houve uma altura em que andei a fazer a lista e que pedia o nome às pessoas e ficou tudo muito preocupado porque eu lhes andava a pedir o nome. Já pedi também para que as pessoas viessem com uma fotografia para eu e a encarregada apontarmos os muito bons e os indesejados. Os médios é mais difícil. Nós fazemos muita insistência para que venham sempre os mesmos porque mesmo aqueles que não são muito bons, com o tempo acabam por ser bons.” (Director fabril da *Alimentação S.A.*)

Ironicamente, são precisamente estes os trabalhadores que pretendem alterar a sua condição laboral. Uma das principais ideias que emerge desta é reflexão é o potencial carácter auto-reprodutor da situação dos trabalhadores temporários com uma estratégia cooperativa ou competitiva. Tendo as empresas como objectivo a redução do seu volume de efectivos a um mínimo indispensável, encontram junto destes trabalhadores um autêntico exército de reserva de mão-de-obra com um comportamento competitivo desejado. Estes temporários, ao mesmo tempo que contribuem para os objectivos das empresas utilizadoras e reforçam a sua decisão de recurso a trabalhadores periféricos, funcionam como um polo dinamizador da reprodução da sua situação profissional. Esta situação é tanto mais reforçada quanto mais a empresa utilizadora ou outros agentes

condicionadores da estratégia dos trabalhadores temporários promoverem a adopção de estratégias profissionais que resultem num comportamento produtivo empenhado. A verificação desta tese constitui certamente um objecto de investigação interessante num estudo longitudinal que analise a evolução da situação profissional de uma amostra de trabalhadores temporários, facto que, obviamente, se encontra fora do âmbito do presente estudo.

A teoria organizacional não se interessou ainda suficientemente pelo estudo dos fluxos de mão-de-obra periférica de modo a permitir um confronto consistente de ideias, de hipóteses e de teses, que constituam um marco de referência para novas investigações. O presente estudo, de carácter iminentemente exploratório, insere-se num contributo para a compreensão da forma como os trabalhadores estão a reagir à adopção de medidas de flexibilidade numérica. Quer o quadro conceptual apresentado, quer o instrumento de recolha de dados criado e aplicado, surgiram na sequência (e como consequência) de questões originadas a partir de um estudo preliminar realizado junto de uma amostra de trabalhadores temporários do sector secundário. Deste modo, é possível, não só que existam outros grupos de trabalhadores temporários que não foram incluídos na tipologia, como também que existam outras dimensões de medição do conceito de estratégia profissional que não foram igualmente consideradas. Para além disso, há que considerar a hipótese de a escala aplicada se adaptar mais ao contexto de trabalho a partir da qual foi criada e ser menos eficaz na medição da estratégia profissional de trabalhadores de outros sectores de actividade. Igualmente importante é alargar o debate sobre a forma de avaliar o modo como os sujeitos percebem as tarefas que lhes são atribuídas, discutindo mais amplamente a legitimidade da utilização dos tradicionais instrumentos de medição da satisfação e da motivação no trabalho a sujeitos que não têm uma relação formal com a empresa. Para o efeito, considerou-se que não seria útil aplicar uma escala de satisfação\motivação aferida para trabalhadores formal e culturalmente ligados a uma organização. Ao invés, criou-se uma escala cujos itens resultaram dos factores referenciados pelos próprios temporários nas entrevistas efectuadas.

O carácter transversal da investigação poderá constituir uma limitação do estudo, no sentido em que os resultados obtidos, quer ao nível da estratégia adoptada pelos trabalhadores, quer ao nível da sua avaliação das tarefas realizadas e do seu sentimento de equidade relativamente aos trabalhadores das empresas utilizadoras, poderão reflectir

sobretudo o contexto particular da organização em que o respondente desempenhava na altura funções.

Pela sua natureza metodológica e pelo seu carácter exploratório, será fundamental proceder-se a um trabalho mais aprofundado junto de uma população de trabalhadores temporários mais vasta, em termos geográficos e de sector de actividade, de modo a aferir com maior segurança a validade dos conceitos apresentados, bem como das suas relações. Como salientam Brimberg e Mcgrath, a validade é “um conceito que designa um estado ideal – a ser perseguido mas a não ser atingido” (1985: 13). No que toca ao quadro conceptual proposto, o processo de validade apenas foi iniciado, pelo que o caminho a percorrer é certamente longo.

Uma investigação é, como afirmam Buchanan et al. (1988), a arte do possível. O estudo apresentado foi, dadas as circunstâncias, o estudo possível. Apesar das limitações que naturalmente possui, o objectivo foi oferecer um contributo para um conhecimento mais aprofundado dos trabalhadores temporários e abrir as portas à reutilização, reformulação, ou simples discussão crítica dos conceitos propostos.

## Referências

Angoff, William (1998). Validity: An evolving concept. In Wainer & Brown (Eds), Test validity, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 19-32.

Baudrillard, Jean (1991). A sociedade do consumo. Lisboa: Edições 70.

Beard, Kathy & Edwards, Jeffrey (1995). Employees at Risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers. In Cooper & Rousseau, Trends of Organizational Behaviour, 2, Wiley, 109-126.

Bettis, Richard & Hitt, Michael (1995). The new competitive landscape. Strategic Management Journal, vol. 16, 7-19.

Boyer, Robert (org.) (1986). La flexibilidad del trabajo en Europa. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Braverman, Harry (1997). Trabalho e capital monopolista - A degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar.

Brimberg, D. & Mcgrath, J. (1985). Validity and the research process. Sage.

Bryman, A. & Cramer, D. (1990). Análise de dados em Ciências Sociais – Introdução às técnicas utilizando o SPSS. Oeiras: Celta Editora.

Buchanan, David et al., (1988). Getting in, getting on, getting out, and getting back, in Bryman, Alan, Doing research in organizations. London, New York: Routledge, 53-67.

Carmo, H. & Ferreira, M. (1998). Metodologia da Investigação – Guia para Auto-Aprendizagem. Universidade Aberta.

Clegg, Stewart (1998). As organizações modernas. Oeiras: Celta Editora.

CESO (1998). Grupos sociais desfavorecidos face ao emprego. Tipologias e quadro básico de medidas recomendáveis.

Communautés européennes (1999). L'emploi en Europe. Luxembourg: Office des publications des Communautés européennes.

Cronbach, J. Lee (1996). Fundamentos da testagem psicológica. Editora Artes Médicas.

Cronbach, J. Lee (1998). Five perspectives on validity argument. In Wainer & Brown (Eds), Test validity, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 3-17.

Crozier, Michel (1981). O Fenómeno Burocrático. S. Paulo: Atlas.

Cunha, M. P. (1991). As Organizações e o meio ambiente: aquisição de recursos e selecção organizacional. ISPA.

D'Aveni, Richard (1995). Coping with hypercompetition: Utilizing the new 7S's framework. The Academy of Management Executive, vol. 9 (3), 45-57.

Davis-Blake, Alison & Uzi, Brian (1993). Determinants of externalization: a study of temporary workers and independent contractors. Administrative Science Quarterly, 38, 195 – 223.

Featherstone, Mike (1991). Consumer culture and postmodernism. London: Sage.

Featherstone, Mike (1991a). The body in consumer culture. In Featherstone et al. (org.). The body. London: Sage, 168-203.

Feldman, Daniel (1990). Reconceptualising the nature and consequences of part-time work. Academy of Management Review, 15, 103-112.

Feldman, D., Doeringhaus, H. & Turnley, W. (1994). Managing temporary workers: a permanent HRM challenge. Organizational Dynamics, 23, Autumn, 49-63.

Feldman, Daniel et al. (1997). A relative deprivation approach to understanding underemployment, In Cooper, C. & Rousseau, D. (Ed.), Trends of Organizational Behaviour, Chichester, Wiley, 42-60.

Freire, João (1993). Sociologia do trabalho: uma introdução. Porto: Afrontamento.

Ghiglione, R. & Matalon, B. (1992). O inquérito: Teoria e prática. Lisboa: Celta.

Grubb et al. (1993). La réglementation de l'emploi et des formes de travail dans les pays de la CEE. Revue économique de l'OCDE, 21, 8-92.

Héron, André (1976). O taylorismo: passado e futuro. In Heierli, Urs, et al. Realidade tecnológica. Porto: Rés, 53-81.

Hitt, Michael & Bettis, Richard (1995). The new competitive landscape. Strategic Management Journal, vol. 16, 7-19.

Hodgetts, Richard (1997). Frederick Taylor: Vivo e bem preparado para o século XXI. Comportamento Organizacional e Gestão, vol. 3, nº 2, 312-225.

Hofstede, G. (1984). Culture's Consequences: International differences in work related values. Sage.

Humphrey, John (1993). Los nuevos métodos de producción y flexibilidad laboral. Sociologia del Trabajo, nueva epoca, nº 18, primavera de 1993, 23-45.

Kovács, Ilona (1989). Tendências de transformação tecnológica e organizacional nas empresas: a emergência de novos sistemas produtivos. Revista do centro de estudos de economia e sociedade, 1.

Kovács, Ilona et al. (1994). Mudança tecnológica e organizacional - Análise de tendências na indústria. Lisboa: Centro de investigação em sociologia económica e das organizações, 2.

Lipovetsky, Gilles (1989). A era do vazio, Lisboa: Relógio D'Água.

Lee, P. & Townsend, J. (1994). A study of inequality, low income and unemployment in London, 1985-92. International Labour Review, 133, 579-595.

Maruani, M. (1993). La sociología del trabajo en busca del empleo. In Michon, F. et al. (ORG.), El empleo, la empresa y la sociedad. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 51-61.

Marshall, Adriana (1989). Secuelas del paro: el nuevo papel del trabajo temporal y del trabajo a tiempo parcial en Europa occidental. In Rodgers, Gerry, et al.(org) , El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: crecimiento del empleo atípico en europa occidental. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 43-90.

Meulders, Danièle *et al.* (1989). La emergencia del empleo atípico en la comunidad europea". In Rodgers, Gerry, et al.(org). El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: crecimiento del empleo atípico en europa occidental. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 313-360.

Mintzberg, H. (1994). The fall and rise of strategic planning. Harvard Business Review, January-February, 107-116.

Motez, Bernard (1985). As Relações Humanas. In Pimentel, Duarte, et al., Sociologia do trabalho - Organização do trabalho industrial. Lisboa: A Regra do Jogo, 119-140.

Nonaka, I. (1991). The knowledge-creating company. Harvard Business Review, November-December, 96-104.

OECD (1990). Employment outlook.

Parker, Robert (1994). Flesh peddlers and warm bodies: the temporary help industry and its workers. New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press.

Parks, Judi & Kidder, Deborah (1994). "Till death do us part..." Changing Work Relations in the 1990s. In Cooper & Rousseau, Trends of Organizational Behaviour, 1, Wiley, 111-136.

Pearce, Jone (1998). Job Insecurity is important, but not for the reasons you might think: the example of contingent workers. In Cooper & Rousseau, Trends of Organizational Behaviour, 5, Wiley, 31-47.

Pereira, José (1988). O trabalho temporário. Excepção ou regra na prática contratual?. Lisboa: Ministério do Emprego e Segurança Social.

Pestana, M. & Gageiro, J. (2000). Análise de dados para Ciências Sociais – A complementaridade do SPSS. Lisboa: Edições Sílabo.

Pfeffer, Jeffrey & Baron, James (1998). Taking the workers back out. Research in Organizational Behaviour, 10, 257-303.

Pollert, Anna (1991). Farewell to flexibility?. Oxford: Basil Blackwell.

Pollert, Anna (1989). L'entreprise flexible: réalité ou obsession?. Sociologie du travail, 1, 125-148.

- Porter, M. (1996). What is strategy?. Harvard Business Review, November /December, 61-78.
- Prahalad, C. K. & Hamel, Gary (1990). The core competence of the corporation. Harvard Business Review, May-June, 79-91.
- Recio, Alberto (1988). Flexibilidad, eficiencia y desigualdad (notas sobre la flexibilidad laboral). In Sociologia del trabajo, 4, 81-106.
- Redinha, M. (1995). A relação de trabalho fragmentada. Estudo sobre o trabalho temporário. Coimbra: Coimbra editora.
- Reis, José(1992). Os espaços da indústria. Porto: Afrontamento.
- Rodgers, Gerry (1992). El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental. In Rodgers, Gerry, et al. (org). El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: crecimiento del empleo atípico en europa occidental. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 15-42.
- Rodrigues, Maria João (1988). O sistema de emprego em Portugal: crise e mutações. Lisboa: D. Quixote.
- Rogers, Jackie (1995). Just a temp: experience and structure of alienation in temporary clerical employment, Works and occupations, vol. 22, nº 2, 137-166.
- Santos, Boaventura de Sousa (1985). Estado e sociedade na semiperiferia do sistema mundial: o caso português. Análise Social, XXI (87-88-89), 869-901.
- Stacey, Ralph (1993). “Organizações que aprendem e estratégias emergentes (81-101)”, In Stacey, Ralph (org). Pensamento estratégico e gestão da mudança, Lisboa: D. Quixote.

Standing, Guy (1986). La flexibilité du travail et la marginalisation des travailleurs agés: pour une nouvelle stratégie. Revue internationale du travail, 125, 78-97.

Taylor, Frederick (1971), La direction scientifique des entreprises. Paris: Dunod.

Teixeira, Paulino (1995). A lei dos despedimentos: percurso de uma lei. Coimbra: FEUC.

Treu, T. (1993). La flexibilidad laboral en Europa. Revista Internacional del Trabajo, vol. 112, nº 2, 217-233.

Trist, Eric (1988). La evolución de los sistemas sociotécnicos- un marco de referencia conceptual y un programa de investigación en acción. In Castillo, J. José (org), Las nuevas formas de organización del trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 99-170.

Trouvé, Philippe (1989). Management de las flexibilidades o flexibilidades del management? Reflexiones sobre algunos usos franceses de las flexibilidades. Sociologia del trabajo, 7, 3-35.

Urry, John (1973). Reference groups and the theory of revolution, London: Routledge.

Vegara, J. Maria (1971). La organización científica del trabajo. Ciencia o ideología? Barcelona: Ed. Fontanella.

Wood, Stephen (1989). The transformation of work? London: Routledge.

## **ANEXOS**

- I. Carta dirigida aos trabalhadores temporários
- II. Questionário aplicado aos trabalhadores temporários



Instituto Superior de Psicologia Aplicada

Exmº Senhor (a),

O recurso das empresas ao trabalho temporário e a opção de inúmeras pessoas por esta forma de trabalho começou, de há umas décadas a esta parte, a aumentar de forma significativa. Esta é uma situação que requer a atenção das Academias nacionais no sentido de procurar compreender as dimensões psicossociológicas deste fenómeno no nosso país. É precisamente essa tarefa que me proponho iniciar no âmbito de uma Dissertação de Mestrado em Comportamento Organizacional no Instituto Superior de Psicologia Aplicada. Para tal, solicito a sua ajuda no preenchimento do questionário que anexo, que procura recolher opiniões e atitudes de trabalhadores temporários face à sua situação profissional. Muitas das respostas são dadas através do preenchimento de uma escala de atitudes com dois extremos. Ex:

*Neste momento da sua vida, qual a importância de ter casa própria?*

Nada Importante

--	--	--	--	--

Muito Importante

1 2 3 4 5

Se, para si, possuir casa própria não for nada importante deverá assinalar uma cruz no quadrado mais à esquerda (1). Se, pelo contrário, for muito importante, deverá assinalar uma cruz no quadrado mais à direita (5). Os restantes quadrados respeitam a posições menos fortes, ou seja, poderemos considerar que o quadrado do meio (3) representa o "nem muito nem pouco importante" significando, o segundo quadrado a contar da direita (4), a opinião de "importante", e o segundo a contar da esquerda (2) a opinião de "pouco importante".

O questionário será distribuído aos trabalhadores temporários com a colaboração de algumas Empresas de Trabalho Temporário. No entanto, toda a informação disponibilizada será mantida **absolutamente confidencial** e destina-se **exclusivamente** a fins científicos, sendo analisada **apenas** no Instituto Superior de Psicologia Aplicada. Qualquer dúvida que lhe ocorra poderá ser esclarecida pelo técnico da Empresa de Trabalho Temporário que lhe distribuiu o questionário ou, se preferir, directamente por mim através do telefone **0936 - 641 38 37**. Assim, peço-lhe que preencha integralmente o questionário e o **feche** no envelope no sentido de garantir a **segurança da informação**. Poderá restituir o envelope ao técnico da Empresa de Trabalho Temporário que o fará chegar ao Instituto Superior de Psicologia Aplicada.

Desde já agradeço a colaboração dispensada, contando com a máxima sinceridade nas respostas e o envio das mesmas com a urgência possível.

Com os meus melhores cumprimentos,

Ricardo Arinto Rodrigues



# ISPA - Questionário aos Trabalhadores Temporários

no momento, como descreve a sua situação profissional?

Desempregado  Procuro o meu primeiro emprego  Sou estudante  Sou estudante, mas necessito do rendimento do trabalho para viver  Trabalho em part-time  Sou trabalhador permanente de uma empresa  Sou trabalhador temporário  Outra situação?  Qual? \_\_\_\_\_

quanto tempo começou a trabalhar como temporário?

Até seis meses  Entre seis meses e um ano  Entre um e dois anos  Há mais de dois anos

de que começou a trabalhar como temporário, quantos trabalhos diferentes aceitou?  Trabalhos

antes de começar a trabalhar como temporário teve alguma outra actividade profissional de carácter duradouro, ou seja, à qual pudesse chamar profissão?

Sim  Não

4.1 Se respondeu "sim" na questão anterior, explique porque é que deixou de exercer essa actividade.

A empresa onde trabalhava faliu  A empresa onde trabalhava fez uma redução de pessoal  Resolvi despedir-me  Outro motivo?  Qual? \_\_\_\_\_

em alguma vez teve, entre dois períodos em que trabalhou como temporário, alguma actividade profissional de carácter diferente, caracterize-a(s) por favor.

Descrição da actividade	Duração	Situação contratual da actividade (assinale com um "X")		
		Contrato a termo certo	Contrato a termo incerto	Trabalho como efectivo
1				
2				

nos períodos em que não trabalhou, quais foram os seus meios de subsistência?

Subsídio de desemprego  Poupanças  Ajudas de amigos e familiares  Se não estou na dependência de pais/familiares  Rendimento do cônjuge  Outro?  Qual? \_\_\_\_\_

Paralelamente à sua actividade como trabalhador temporário desempenha tem alguma outra actividade? Sim  Não

7.1 Se respondeu "sim" na questão anterior, indique qual é essa actividade.

Tenho uma pequena exploração agrícola para venda e consumo familiar (produções agrícolas e/ou pecuária)  Tenho uma outra actividade profissional por conta própria  Tenho uma outra actividade profissional por conta de outrem  Outra actividade?  Qual? \_\_\_\_\_

Enumere, por ordem de importância, as duas principais vantagens e desvantagens do trabalho temporário.

Vantagens		Desvantagens	
1		1	
2		2	

ao actual mercado de trabalho, como encara o seu futuro profissional a médio prazo (por exemplo, 1 ano)?

que vou continuar a trabalhar como temporário  Penso conseguir um emprego em part-time

conseguir um emprego com um contrato a prazo  Penso conseguir um emprego com contrato definitivo

Neste momento da sua vida, qual a importância de ter um emprego permanente? Nada Importante  Muito Importante

Considera que a sua experiência de trabalhador temporário é ser importante para o seu futuro profissional? Nada Importante  Muito Importante

Quantas experiências teve, enquanto temporário, na área a que se pretende dedicar profissionalmente?  Experiências

Quando temporário usufruiu de alguma acção de formação profissional? Sim  Não

1. Se respondeu "sim" na questão anterior, indique quem promoveu essa(s) acção\acções?

responsáveis da empresa  Os responsáveis da agência de trabalho temporário  Outros?  Quem? \_\_\_\_\_

Quando começa a trabalhar numa empresa, quem é que lhe ensina o trabalho que tem que desenvolver?

responsável da empresa  Um trabalhador da empresa  Um trabalhador temporário  Outro?  Quem? \_\_\_\_\_

Como descreve o seu comportamento, no espaço de trabalho, relativamente aos trabalhadores efectivos da empresa? (assinale as opções)

Normalmente preocupo-me em trabalhar melhor do que eles  Procuro ajudá-los no seu trabalho  Limito-me a fazer o meu trabalho

E que descrição faz do seu comportamento relativamente aos outros trabalhadores temporários? (assinale apenas uma opção)

Normalmente preocupo-me em trabalhar melhor do que eles  Procuro ajudá-los no seu trabalho  Limito-me a fazer o meu trabalho

Como caracteriza o comportamento dos trabalhadores efectivos relativamente a si, no local de trabalho? (assinale apenas uma opção)

Os que procuram trabalhar melhor do que eu  Sinto que têm a preocupação de me ajudar no trabalho

Limitam-se a fazer o seu trabalho, sem terem em conta se estou ou não com dificuldades

E como caracteriza o comportamento dos trabalhadores temporários relativamente a si, no local de trabalho? (assinale apenas uma opção)

Os que procuram trabalhar melhor do que eu  Sinto que têm a preocupação de me ajudar no trabalho

Limitam-se a fazer o seu trabalho, sem terem em conta se estou ou não com dificuldades

Quando entra numa empresa como temporário o seu objectivo é:

Trabalhar o melhor possível para ter chances de integrar os quadros de pessoal efectivo da empresa

Trabalhar o melhor possível e relacionar-me bem com os outros

Fazer o meu trabalho para ganhar dinheiro

gostaria de integrar os quadros de pessoal permanente das empresas em que trabalha como temporário?

Não gostaria nada  Gostaria muito

Quando está numa empresa sente que tem possibilidades de ser contratado?

Nenhuma possibilidade  Muitas possibilidades

Alguma vez lhe criaram expectativas de contratação definitiva por parte da empresa?

Nunca  Muito Frequentemente

1 Se respondeu "sim" na questão anterior, indique qual a origem dessas expectativas?

Próprio  Os responsáveis da agência de trabalho temporário  Os outros temporários

Trabalhadores efectivos  Os responsáveis da empresa  Outros?  Quem? \_\_\_\_\_

Quando acha que se demonstrar um bom desempenho tem possibilidades de ser contratado definitivamente por alguma empresa em que trabalha como temporário?

Nenhuma possibilidade  Muitas possibilidades

Quantos trabalhadores temporários conhece que tenham sido contratados por alguma empresa na qual tenham trabalhado como temporários?

Trabalhadores

Quando aceita trabalhos como temporário acha que se encontra mais longe de conseguir um emprego definitivo?

Mais longe  Mais perto

Quando os responsáveis das empresas em que trabalha estão atentos ao seu trabalho?

Nada atentos  Muito Atentos

Quando os responsáveis da agência de trabalho temporário estão atentos ao seu trabalho?

Nada atentos  Muito Atentos

Quando entra numa empresa, sabe antecipadamente:

Duração do trabalho? Nunca  Sempre

Quanto vai ganhar? Nunca  Sempre

Quais funções que vai desempenhar? Nunca  Sempre

Como qualifica o relacionamento entre temporários e efectivos?

Muito mau  Muito bom

Como qualifica o relacionamento entre os temporários?

Muito mau  Muito bom

Normalmente com quem passa os seus tempos livres dentro da empresa (almoço, pausa para café, etc...)?

Próprio  Com os trabalhadores efectivos  Com os trabalhadores temporários  Com efectivos e temporários

Considera que o trabalho que lhe propõem é:

Muito interessante  Nada interessante

Com pouca autonomia  Com muita autonomia

Mal pago  Bem pago

Acima das minhas capacidades  Abaixo das minhas capacidades

De pouca responsabilidade  De muita responsabilidade

Nada desafiante/desmotivante  Muito desafiante

Com más regalias sociais  Com boas regalias sociais

ponho-lhe agora que **compare** as tarefas que faz enquanto temporário com as tarefas realizadas pelos trabalhadores permanentes. De acordo com os seguintes factores, o seu trabalho é:

Menos interessante      Mais interessante

Com menos autonomia      Com mais autonomia

Mais mal pago      Mais bem pago

De menor responsabilidade      De maior responsabilidade

Menos desafiante      Mais desafiante

Com piores regalias sociais      Com melhores regalias sociais

que é para si mais importante quando trabalha com temporário? (assinale apenas uma opção)

Adquirir mais experiência  A possibilidade de desempenhar novas tarefas  O convívio com os colegas

A possibilidade de encontrar um emprego definitivo  Outro?  Qual? \_\_\_\_\_

Qual é, para si, o trabalho temporário? (assinale apenas uma opção)

Um modo de vida  Um modo de conseguir um emprego permanente  Uma forma imediata de obter rendimentos

Uma oportunidade de adquirir experiência profissional  Outra?  Qual? \_\_\_\_\_

Por favor, preencha agora os seus dados de caracterização pessoal:

Sexo: Masculino  Feminino

Idade:   Anos

Estado Civil: \_\_\_\_\_

Quantas pessoas é constituído o seu agregado familiar?

pessoas

Qual o seu nível de escolaridade? \_\_\_\_\_

Qual o seu rendimento mensal ilíquido?

Escudos

Em que Distrito do País está a trabalhar? \_\_\_\_\_

Em que sector está a trabalhar? Restauração/Hotelaria  Indústria  Serviços  Outro?  Qual? \_\_\_\_\_  
Quais são as tarefas que está a desempenhar? \_\_\_\_\_

No seguimento deste estudo, o ISPA pretende realizar um outro estudo que acompanhe a evolução socioprofissional do grupo de trabalhadores temporários que constituem a amostra presente. Caso esteja disposto a colaborar, o que desde já agradecemos, pedimos-lhe que nos deixe o seu contacto de modo a podermos contactá-lo(a) no futuro.

Morada: \_\_\_\_\_ C.P. \_\_\_\_\_

Telefone: (\_\_\_\_) \_\_\_\_\_

Muito Obrigado pela sua colaboração

O responsável pelo estudo,

\_\_\_\_\_  
(Ricardo Rodrigues)