



## Análise da utilização de trabalho temporário em empresas portuguesas: riscos e alternativas

Isabel Ferreira<sup>1</sup>, Marta Santos<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Rua Alfredo Allen 4200-135 Porto, E-mail: [isabelferreira@hotmail.com](mailto:isabelferreira@hotmail.com); <sup>2</sup>Centro de Psicologia da Universidade do Porto, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Rua Alfredo Allen 4200-135 Porto, E-mail: [marta@fpce.up.pt](mailto:marta@fpce.up.pt)

**Resumo:** A utilização do trabalho temporário em Portugal tem vindo a constituir-se como um recurso cada vez mais utilizado pelas empresas. Apesar de enquadrado na legislação vigente, esta utilização nem sempre parece estar devidamente justificada. Este estudo foca uma investigação sobre a utilização do trabalho temporário pelas empresas. É feito um enquadramento teórico da precariedade laboral, de que o trabalho temporário é um dos protagonistas. Identificaram-se, a partir de uma empresa de trabalho temporário, três empresas com utilização significativa de trabalho temporário. Discutem-se os resultados tendo como base as próprias questões emergentes dos dados. Da análise sobressai que da parte das empresas a preocupação principal parece ser minimizar os custos com o trabalho, numa procura da máxima flexibilidade, tendência global e cada vez mais usual. Faz-se uma reflexão sobre os resultados obtidos, à luz da fundamentação teórica enquadrada na Psicologia do Trabalho, e apresentam-se pistas de ação que visam a promoção de alternativas à precariedade laboral no trabalho temporário.

**Palavras-chave:** trabalho temporário, flexibilidade, precariedade, riscos.

## Analysis of the use of temporary work by Portuguese companies: risks and alternatives

**Abstract:** The use of temporary work in Portugal has been constituted as a resource increasingly used by companies. Although framed in legislation, this use does not always seem to be justified. This essay focuses research on the use of temporary work by companies. A theoretical framework of work precarity is developed, being temporary work one of its main characters. Data collection was available from a temporary work agency; three companies with significant use of temporary work were analyzed. Results are then discussed. Analysis suggests that the companies' main concern seems to be to minimize costs with labor, in a demand of maximum flexibility, a global trend increasingly in use. The reflections on the results, in light of the theoretical frame of Work Psychology, concludes with a presentation of lines of action aimed at promoting alternatives to precarity in temporary work.

**Keywords:** temporary work, flexibility, precarity, risks.

## 1. Introdução

Este estudo visa ser um contributo para a compreensão da realidade do trabalho temporário (TT) como forma de emprego. Na abordagem interdisciplinar centrada na Psicologia do Trabalho que aqui se desenvolve, assume-se que o valor do trabalho está na oportunidade que representa de, através dele, o indivíduo adquirir valores sociais, socialização, partilha de valores dentro de um grupo profissional, estando subjacente a isto o valor que cada um dá ao trabalho, o que cada um procura através do trabalho e em que medida aquilo que encontra contribui para a sua qualidade de vida e bem-estar (Lévy-Leboyer, 1987). Assim, é preciso indagar para onde se caminha com o recurso a uma organização do trabalho que assenta na opção pelo TT, pois “considerando o lugar dado ao trabalho na existência, a questão é saber que tipo de homens a sociedade fabrica através da organização do trabalho. Entretanto, o problema não é, absolutamente, criar novos homens, mas encontrar soluções que permitam pôr fim à desestruturação de um certo número deles” (Dejours, 1992, p. 139). Na procura de estratégias que propiciem a intervenção em situações de utilização de trabalho temporário, este artigo apresenta dados de uma investigação centrada na realidade da sua utilização.

## 2. O trabalho temporário no quadro da flexibilidade e precariedade laboral

### 2.1 Breve enquadramento do conceito de trabalho

Trabalhar implica mobilizar recursos afetivos e cognitivos, que se traduzem na contribuição singular do sujeito na atividade, o envolvimento da sua inteligência, da sua personalidade para poder ultrapassar as contradições da organização do trabalho (Dejours, 2006). A visibilidade e o reconhecimento da sua inteligência, da ação do homem no seu trabalho, para os outros, no coletivo de trabalho, promovem o seu desenvolvimento. É ao ser visível e reconhecida pelos outros que a experiência de trabalho de cada um se torna real, adquire o seu valor, permite transformação e desenvolvimento. Nesse confronto entre o homem, os outros e o real do trabalho, a atividade cria-se e torna-se eficaz e útil para todos, num processo essencial para a definição do propósito individual do trabalhador (Dejours, 1995). Trabalho é também constrangimento: a obrigação e necessidade de trabalhar, para ganhar a vida, mas também por razões afetivas, éticas e morais; o trabalho ocorre num determinado contexto social, advindo daí constrangimentos externos: há um papel social importante atribuído ao trabalho (Lévy-Leboyer, 1987).

### 2.2 O trabalho temporário

Dentro do grupo de modalidades de emprego flexíveis está, com protagonismo crescente, o trabalho temporário, a forma mais visível e mais flexível de todas elas (François, Liévin & Grzebyk, 2000; Parent-Thirion, Macías, Hurley & Vermeylen, 2007).

As leis laborais contribuem para a aceitação da relação laboral em TT, cuja justiça deixa, assim, de se por em questão; o reconhecimento legal do TT valida-o, legitima-o e torna-o inquestionável. A legalização das empresas de trabalho temporário (ETT) foi, pois, um passo definitivo na tendência de mercantilização da mão-de-obra (Pérez, 1999).

A Eurofound (Perderson, Hansen & Mahler, 2007) estima que os trabalhadores temporários são na maioria mais jovens que os trabalhadores permanentes e com nível

educacional inferior à maioria dos trabalhadores e que as empresas que recorrem ao TT são maioritariamente as grandes empresas. As razões do recurso cada vez mais generalizado a formas de trabalho flexível, particularmente ao TT, estão relacionadas com determinados fatores que se interligam e acumulam: a validação e operacionalização oficial do conceito de *flexigurança*, a legitimação de diversas formas de contratação flexível pela lei laboral, as necessidades das empresas num mercado globalizado e exigente, a ideia de inevitabilidade económica e o desemprego.

Com o objetivo de rentabilizar a sua atividade, as empresas definem e concretizam políticas conducentes à redução dos custos de produção, entre outras, por duas vias: (i) a exteriorização das atividades, subcontratando os serviços que compensarem no custo, e (ii) a precarização dos vínculos de trabalho, limitando a mão de obra ao indispensável, em cada momento, através do recurso ao TT (Santana & Centeno, 2001). Ajusta-se a mobilização da mão de obra e os tempos de trabalho e o TT é, para estes autores, o instrumento mais flexível para o fazer.

Apresentadas pelo discurso dominante como inevitáveis e incontornáveis pelas leis da economia e da competitividade, as medidas de flexibilização do mercado de trabalho, de liberalização da economia, de redução da proteção social e de transferência de riscos para os indivíduos, são promovidas em todo o lado com vista à dinamização da atividade económica (Kovács, 2005). Ora já se criou inclusivamente uma certa noção sobre a flexibilização “que implica também a aceitação de um sacrifício temporário do social, em prol do crescimento económico, já que é entendido como a necessidade inexorável que representa” (Rosa, 2003: 31).

O desemprego massivo favorece o recurso a formas de emprego flexíveis, pela disponibilidade da mão-de-obra que gera e a facilidade em usar a necessidade de trabalho das pessoas, ao verem-se sem melhor escolha. Para Paugam (2000), o aumento da oferta de trabalho temporário explica-se em boa parte pelo elevado número de desempregados disponíveis que, nessa posição, encaram o mercado de trabalho com uma visão de maior urgência na obtenção de uma ocupação, acabando por aceitar este tipo de trabalho por falta de melhor. Dados da Eurofound (Pedersen *et al.*, 2007) mostram precisamente que a maioria do TT é involuntário, uma vez que a grande parte dos trabalhadores estão em TT porque não encontrou trabalho permanente e não tinha outra forma de obter um rendimento, sendo esta a primeira saída para a situação de desemprego em que se encontram. Também Santana e Centeno (2001), no seu estudo sobre a realidade portuguesa, referem que se destaca “o carácter marcadamente involuntário do trabalho temporário, sendo esta uma opção condicionada pela inexistência de alternativa de emprego” (p.186), numa situação de desemprego que tem que ser solucionada.

Em concreto, trata-se de uma situação laboral que implica uma dupla relação jurídica e três partes: uma empresa que recorre ao TT (a empresa utilizadora de TT ou EUTT), uma empresa de trabalho temporário que cede o trabalhador (ETT), e o trabalhador que presta o seu serviço na EUTT. É o facto da entidade empregadora ser repartida por duas empresas que demarca o contrato de TT da pureza dos contratos de direito do trabalho e este não deve, por isso, ser confundido com outros tipos de contratos (Rosa, 2003). A divisão de responsabilidades entre ETT e EUTT acentua, então, o carácter atípico do TT, ao colocar em jogo duas empresas, em que uma é a entidade patronal que contrata e remunera mas não prescreve o trabalho e a outra, que recebe o trabalho, usa a mão de

obra e determina a atividade, exerce supervisão, estabelece as condições de trabalho, é responsável pela segurança, saúde e higiene no trabalho e pela proteção do trabalhador.

### 2.3 Emergência e contextualização da flexibilidade laboral

A partir dos anos 80, o emprego flexível emerge e o modelo dominante passa a ser o da mobilização flexível dos trabalhadores, no seio de uma certa desregulamentação, baseada nas diferentes, e voláteis, necessidades das empresas (Martinez, 2010), e este modelo destaca-se por se vir opor às formas tradicionais de emprego que se haviam consolidado até então, associadas à estabilidade da relação contratual, com jornada laboral completa e estabilidade de posto de trabalho (Pérez, 1999). Os desígnios de estabilidade transformam-se e passa-se a caminhar no sentido da total liberalização e flexibilização do emprego (Belorgey, 2000) em que o recurso às formas de emprego flexíveis pelas empresas foi crescendo e esta estratégia de flexibilização da mão de obra foi adquirindo mais protagonismo à medida que dava resposta às exigências das empresas, acabando as diversas formas por serem acomodadas na legislação. A persistência do desemprego e a proliferação e normalização do trabalho precário vieram contribuir para que a lógica da flexibilidade ficasse cada vez mais instalada nas empresas, porque a foram alimentando (Martinez, 2010). Mas, com este tipo de gestão da mão de obra, o que se verifica é a desqualificação do *trabalho* face à *empresa*, à *organização*, que tem como objetivo a desqualificação das preocupações com o trabalho, contestando a sua centralidade na *organização*; o que caracteriza a *empresa* é a *gestão* e não o seu *trabalho*, para diminuir e subjugar os assuntos afetos ao trabalho (Dejours, 2006: 41).

Weiss (1992) propõe que a descentralização das contratações, ao fazer-se via uma segunda empresa, como uma empresa de trabalho temporário (ETT), se destina não só a controlar as rigidezes do mercado de trabalho e a promover uma maior flexibilidade da capacidade de resposta da empresa, mas também a excluir certos trabalhadores do quadro de efetivos da empresa, do estatuto que os rege, colocando-os na periferia desse sistema central que é a empresa em si. É que não há evidências que suportem qualquer relação entre as práticas de trabalho flexível e produtividade nem bons resultados ao nível do mercado de trabalho, segundo a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) (Swaard, 2002).

As condições de emprego flexibilizadas estendem-se depois a uma flexibilização das condições de trabalho, porque as afetam e determinam (Letourneaux, 1998; Monteiro, 2008), pois, há uma ligação clara entre trabalhadores cujo estatuto é precário e más condições de trabalho, podendo perceber-se a flexibilidade como uma ferramenta de gestão não só da quantidade de mão de obra disponível mas também da forma como essa mão de obra será estrategicamente utilizada: como uma ferramenta de flexibilidade interna que atribui aos precários as piores condições de trabalho, afirma um estudo da Eurofound (Letourneaux, 1998). Num contexto de desemprego massivo, manifestamente desfavorável aos trabalhadores, a ação pública aceita as estratégias de procura de flexibilidade das empresas. Face a isto, a preocupação e as ações para a melhoria das condições de trabalho são relegadas para segundo plano; as preocupações não são com o trabalho em si, mas com o mercado de trabalho (Martinez, 2010).

Visto de um prisma global, vai sendo transmitida a ideia de que a “guerra” económica implica sacrifícios individuais e sacrifícios coletivos, pois sob a ameaça de uma derrocada económica todos admitem que é preciso aceitar recorrer a medidas drásticas, assumindo

o risco de que alguns serão penalizados e adere-se à ideia de que é normal ficar sem emprego ou não conseguir mais do que uma série ininterrupta de empregos precários (Dejours, 2006). Como destaca Leclerc (2005: 76), é sob “nobres discursos que exortam à flexibilidade produtiva, ao sacrifício, ao esforço, ao realismo económico, ao orgulho, à imputabilidade e à excelência, que vemos práticas organizacionais que consideram as pessoas como instrumentos que se ajustam, coisas das quais se dispõe, produtos descartáveis, recursos a manipular, sobreexplorar...”. Porém, a tendência para assumir o trabalho como um recurso ao serviço da rentabilidade das empresas leva ao aumento do desemprego, à degradação da qualidade do emprego e ao enfraquecimento do potencial integrador do trabalho (Kovács, 2003).

#### 2.4 A problemática da precariedade do trabalho temporário

A natureza provisória e descontínua das missões torna o TT intrinsecamente precário (Glaymann, 2008). No quadro das formas de trabalho precárias, o TT extrema a precariedade laboral (Santana & Centeno, 2001). O carácter não voluntário na escolha da situação de emprego, o facto de ela não ser acumulável com outra forma de emprego estável, a instabilidade do emprego e a restrição (parcial ou total) dos direitos sociais inerentes a um contrato de trabalho, são características do TT que o qualificam como uma forma de trabalho precária (Rosa, 2003).

A precariedade laboral, tem, pois, determinadas implicações para os trabalhadores que a vivem e os trabalhadores temporários sofrem, particularmente, essas implicações.

Paugam (2000) refere-se ao trabalho precário como sendo um trabalho que é mal retribuído, consiste numa atividade que não é interessante para o indivíduo, não gera reconhecimento na empresa nem na sociedade e que, como atividade pouco valorizada que se torna, leva a um sentimento de inutilidade. Paugam distingue precariedade de trabalho de precariedade de emprego: esta última refere-se ao emprego incerto, sem previsão quanto ao futuro profissional, que sujeita a vulnerabilidade económica, que restringe os direitos sociais e posiciona o indivíduo inferiormente na hierarquia social. Para o autor, o efeito conjugado da precariedade do trabalho e do emprego conduz a uma situação de *integração desqualificante*: falta de condições e constrangimento no trabalho (na sua atividade) e no emprego (no seu tipo de vínculo), que é o cimentar de uma situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho e na sociedade em geral, ou seja é a vivência da precariedade laboral: a ausência de proteção social face aos riscos de desemprego e de pobreza associada a uma inferioridade socialmente reconhecida pela falta de integração profissional, que gera sofrimento e perda da autoconfiança. A perda do vínculo de participação orgânico, vínculo que se caracteriza pelo exercício de uma função determinada na organização do trabalho e na sociedade, acontece quando não é possível aceder a um emprego de forma estável, ou quando se vive no desemprego. Por estarem em situação de insegurança quanto ao seu futuro profissional e financeiro e porque querem reduzir os riscos de se tornarem desempregadas, as pessoas que vivem a precariedade podem aceitar submeter-se a condições de trabalho abusivas (Leclerc, 2005), em detrimento da sua saúde física e psicológica e da sua dignidade. O contacto forçado com uma tarefa desinteressante gera uma imagem de indignidade, de inutilidade que remete para uma falta de qualificação e de finalidade do trabalho, pois executar uma tarefa sem investimento afetivo leva ao adormecimento intelectual e gera sofrimento (Dejours, 1992).

Appay “caracteriza o trabalho precário como aquele que é dotado de mobilidade, que não é ascensional, é forçada, quer geográfica, quer profissionalmente, em que está ausente a margem de manobra, que é uma ratoeira e conduz à imobilidade que paralisa, tanto a nível individual como coletivo” (citada em Rosa, 2003: 32). Precário é o trabalho e emprego “dotado de grandes fragilidades do ponto de vista dos direitos humanos para os que se lhes sujeitam e que pode ter repercussões graves nos domínios da sobrevivência elementar, da saúde, do relacionamento social e, em certos casos mais restritos, na licitude das atividades desenvolvidas e das respetivas condições em que elas se exercem” (Rosa, 2003: 38).

No estudo conduzido por Rosa (2003) são apontados os aspetos problemáticos do ponto de vista dos trabalhadores: ausência de retribuição contínua e desconhecimento da duração da missão; remotas possibilidades de promoção e instabilidade permanente; relacionamento mais difícil entre trabalhadores temporários e superiores; e ainda uma certa marginalização face ao trabalhador permanente na EUTT, refletida nas dificuldades de acesso aos equipamentos e espaços coletivos, à formação profissional e à presença no interior das instituições representativas dos trabalhadores.

A particular relação entre os três agentes do TT é desde logo o ponto de partida para uma série de riscos e contingências específicas que afetam a inserção destes trabalhadores: na relação laboral tripartida as responsabilidades diluem-se (François *et al.*, 2000; Héléardot, 2006). Também a Eurofound afirma que o fato de haver duas empresas divide responsabilidades, gera confusão e levanta questões acrescidas (Pedersen *et al.*, 2007), pois, ao terem um estatuto diferente dos trabalhadores permanentes, os temporários sentem-se na EUTT como “trabalhadores de segunda categoria”, pois não são tratados com os mesmos privilégios. Esta forma de contratação parece ser, então, desigual e fortemente penalizadora para os temporários (Héléardot, 2006). A integração no coletivo é demasiado limitada, o que dificulta o estabelecimento de relações tanto para os temporários como para os permanentes (Davezies, 1999) e não permite o desenvolvimento de um sentimento de pertença, de partilha da linguagem de um grupo profissional (François *et al.*, 2000).

Um risco associado ao TT é a instabilidade de rendimentos que advém da insegurança profissional, acrescido pela dificuldade de acesso aos direitos sociais; estas são duas das principais dimensões da precariedade do trabalho temporário (Glaymann, 2008). A descontinuidade do tempo de trabalho, a que está ligado o rendimento dele retirado é muito significativa nesta forma de contratação; o rendimento provém do número de horas trabalhadas e um mês que não é preenchido na sua totalidade, por exemplo, significa um rendimento mensal abaixo do salário esperado. Mais notório ainda será se se olhar para o rendimento anual, já que a descontinuidade priva o trabalhador de adquirir antiguidade necessária para obter determinados apoios sociais (Santana & Centeno, 2001), como subsídio de desemprego, licenças de maternidade e paternidade, direitos associados à proteção de quem obteve rendimentos estáveis nos meses anteriores à situação de desemprego, e que não se compadecem com formas de trabalho incertas assentes na irregularidade.

A aquisição de experiência profissional e o desenvolvimento de competências no trabalho não são fáceis no TT, pois trabalhar em sucessivos empregos instáveis comporta um risco referente às competências profissionais. O recurso sistemático ao TT fragiliza ou até impossibilita o desenvolvimento de competências que são importantes para o desempenho da atividade. A aquisição de experiência é incompatível com uma política de

gestão dos recursos humanos dita flexível, que aposta essencialmente nas aparentes vantagens da contratação a curto prazo (Lacomblez, Santos & Vasconcelos, 1999). Estudos da Eurofound referem que o grupo de trabalhadores que menos formação recebe no local de trabalho são os temporários, bem como são os que mais afirmam que não aprendem nada de novo no seu trabalho, ou seja, que não estão a enriquecer as suas competências (Letourneaux, 1998), Pedersen et al., 2007).

Estudos a nível europeu, da AESST, encontram uma relação forte entre emprego precário e indicadores negativos de segurança e saúde no trabalho (SST), principalmente no TT (Swaard, 2002) pelo que é evidente que a tendência no sentido da flexibilização das relações contratuais tem impacto negativo nas condições de trabalho e na saúde e segurança dos trabalhadores (Buffet & Priha, 2009; Dhondt & Knave 2002; Swaard, 2002). Estes estudos mostram que os trabalhadores temporários têm menos tempo para conhecer a atividade, estão menos informados dos riscos laborais e de estratégias de prevenção, têm menor capacidade de prever o perigo e antecipar a decisão, estando ainda mais expostos a fatores de risco, de doenças e com maior taxa de acidentes de trabalho e de mortalidade do que os outros trabalhadores (Pedersen et al., 2007; Buffet & Priha, 2009; Swaard, 2002). Além disso, os temporários não reportam tão facilmente um acidente ou doença, por receio de perder o emprego (Buffet & Priha, 2009). Um dado é importante a ter em mente quando se fala em SST no TT é que este fica frequentemente fora do sistema interno de SST da EUTT (Dhondt & Knave 2002), o que potencia e ao mesmo tempo camufla os riscos e os acidentes, pois não são declarados nem contabilizados pela empresa onde os riscos estão presentes e os acidentes ocorrem (a EUTT), mas pela empresa que contrata o trabalhador, a ETT.

Na saúde mental sentem-se os efeitos da precariedade laboral do TT, com riscos acrescidos pelo fazer face ao desemprego eminente e pelas dificuldades que coloca na definição de uma identidade profissional. Indubitavelmente, quem perdeu o emprego ou quem não consegue empregar-se ou integrar-se de forma minimamente estável e consistente, passa por um “processo de des-socialização progressivo”, sofre e “é sabido que este processo leva à doença mental ou física, pois ataca os alicerces da identidade” (Dejours, 2006: 19).

Outra consequência negativa do TT é o efeito que tem na empregabilidade: os trabalhadores temporários “correm o risco de cair numa armadilha que os amarra a experiências de emprego precárias” (Kovács 2005: 2), porque a empregabilidade não parece ser promovida a partir da precariedade.

### **3. Abordar o trabalho temporário – a metodologia da investigação**

#### **3.1 Métodos de recolha de dados**

A recolha de dados teve lugar entre Fevereiro e Abril de 2010, numa ETT localizada na Maia, que disponibilizou para o efeito todos os dados existentes sobre as empresas utilizadoras no seu ficheiro de clientes. A seleção das empresas teve por base as características pertinentes para o estudo, advindas, por um lado, da pesquisa teórica e, por outro lado, do tipo de dados disponíveis na ETT, para que a amostra garantisse a representatividade da problemática. Construiu-se então uma amostra intencional determinada pela disponibilidade de dados de utilização consistentes, circunscritos de acordo com os seguintes critérios: (i) o recurso massivo, intensivo e contínuo de TT (mais

de 50% do total de trabalhadores da EUTT; produção dependente do trabalho dos temporários; sem pausas na utilização); (ii) a utilização de TT pelo período de dois anos consecutivos (o que atesta a continuidade), que foi o maior prazo encontrado, por 3 empresas. Analisaram-se então estas 3 EUTT. Definiu-se o período de análise entre 1 de janeiro de 2008 e 31 de dezembro de 2009, isto é, 2 anos completos. Foram recolhidos todos os dados disponíveis sobre os contratos de utilização e respetivos contratos de trabalho e dos trabalhadores a eles afetos. Através de análise documental e do sistema informático de gestão de contratos, o registo de dados incidiu sobre: número de contratos de trabalho; número de trabalhadores contratados; motivo do recurso ao TT; duração dos contratos; motivo do término dos contratos; possibilidade de renovação de contratos; trabalhadores readmitidos; número de trabalhadores rescindidos; número de trabalhadores que passaram para a EUTT; categorias profissionais; número de trabalhadores ativos em 31/12/2009. Foram também recolhidos dados sobre as características dos trabalhadores (idade e escolaridade) e a estratégia de gestão do trabalho temporário, nomeadamente quanto aos procedimentos da ETT e da EUTT relativamente às obrigações em matéria de SST e à formação profissional.

#### **4. O uso do trabalho temporário: caracterização da utilização – apresentação e análise dos resultados**

##### **4.1 Caracterização da utilização de TT por três EUTT**

Foram contabilizados e analisados 473 contratos de TT, respeitantes ao período definido. A seguir apresentam-se os dados da utilização das 3 empresas.

A EUTT1 é uma empresa do sector têxtil, que produz e comercializa uma marca de vestuário desportivo; insere-se num grande grupo empresarial que detém toda a cadeia de produção e venda. Já utilizadora de TT na indústria, inicia em Janeiro de 2008 a utilização na rede de lojas. Gradualmente, a maioria dos trabalhadores das lojas passaria a ter contrato de trabalho com a ETT e as admissões passavam a ser somente através da ETT. A EUTT pretendia manter apenas um pequeno “núcleo duro” de trabalhadores no quadro próprio, optando pelos trabalhadores temporários. A EUTT tinha ao seu serviço essencialmente este pessoal para as lojas de venda de vestuário, pelo que 81,90% dos contratos de TT dizem respeito à categoria profissional de “Operador Ajudante 1º ano”.

A EUTT2 é uma empresa de transporte, manipulação e armazenamento de caixas e paletes que opera no ramo da logística e distribuição. Tem uma equipa própria e recorre ao TT de forma intensiva: como forma de selecionar trabalhadores que depois passam a contrato (a termo) com a EUTT e para fazer face às oscilações próprias da sua atividade com grande flexibilidade na admissão e dispensa de mão de obra. A maioria dos operários nesta EUTT é temporário e os pedidos de recrutamento à ETT são constantes, por haver necessidade intermitente, mas contínua, de pessoal. A maioria dos contratos de trabalho (80,57%) diz respeito à categoria profissional de “Operador não especializado”.

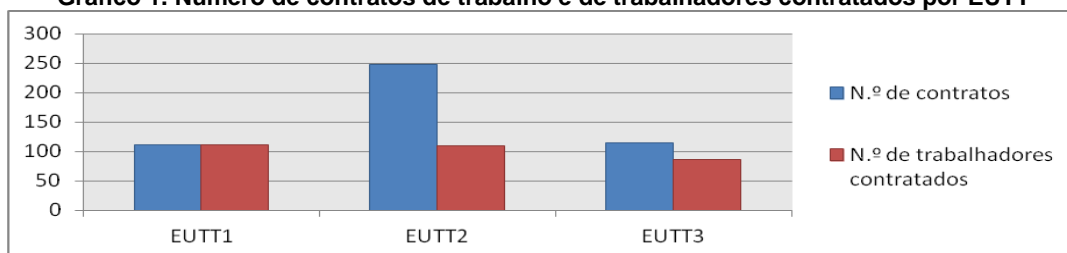
A EUTT3 é uma empresa que pertence a uma seguradora e faz prestação de serviços de reparação, restauro, montagem e melhoramentos a realizar em imóveis. Todos os trabalhadores são temporários, só os funcionários da direção pertencem ao quadro da EUTT. Esta EUTT recorre ao TT como forma de não se vincular diretamente a nenhum trabalhador e explorar a flexibilidade nas contratações e nas rescisões dos contratos temporários. Dada a atividade da EUTT, as categorias profissionais são



diversas, sendo as mais frequentes: canalizador (26,96%), *multiskilled* (20,87%) e pintor (17,39%).

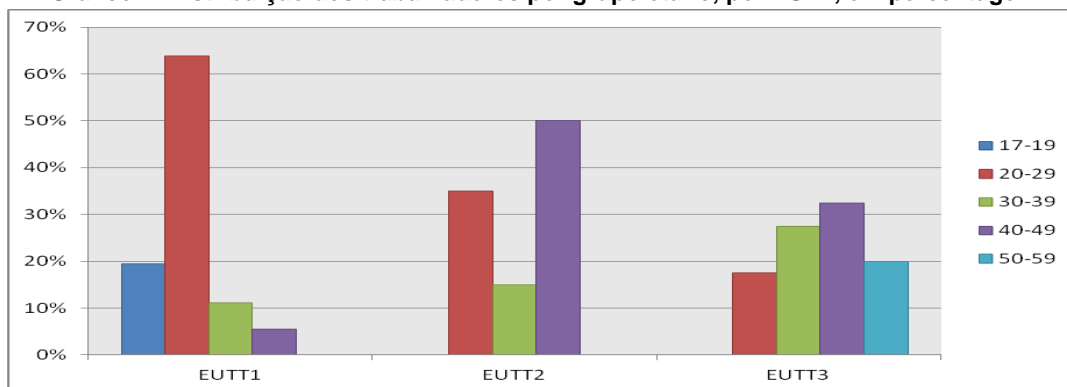
O número de contratos de TT de cada EUTT é ilustrado no Gráfico 1, bem como o número de trabalhadores contratados afetos a esses contratos. No caso da EUTT1 o número é idêntico (111 contratos/111 trabalhadores contratados), pois a cada contrato corresponde 1 trabalhador; no caso da EUTT2, o número de contratos é mais do dobro do número de trabalhadores (247 contratos/109 trabalhadores contratados), pois há trabalhadores que já acumularam mais do que 1 contrato de trabalho; na EUTT3 também há trabalhadores com mais do que 1 contrato acumulado na EUTT (115 contratos/86 trabalhadores contratados).

**Gráfico 1. Número de contratos de trabalho e de trabalhadores contratados por EUTT**



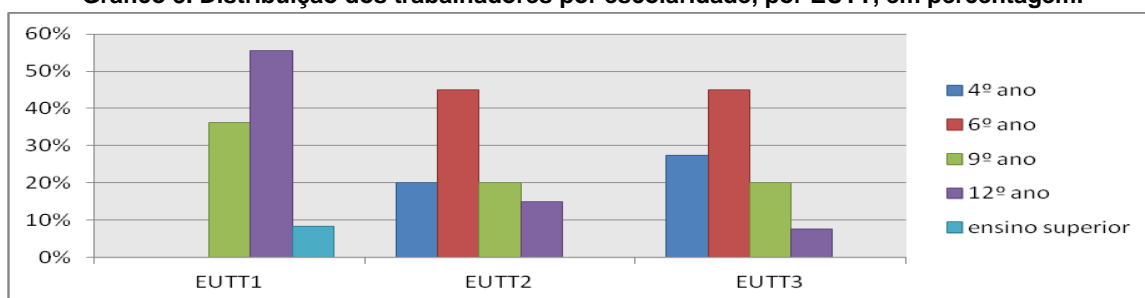
Em relação à idade dos trabalhadores, o Gráfico 2 mostra a distribuição por grupo etário. Na EUTT1 a maioria (63,91%) dos trabalhadores tem entre 20 e 29 anos; é a única das empresas que tem trabalhadores com menos de 20 anos. Esta opção da empresa por contratar trabalhadores mais jovens prende-se com o facto de que se trata de lojas de vestuário orientadas para clientela jovem e desportiva. Na EUTT2 destaca-se o grupo etário dos 40-49 anos, com 50% dos trabalhadores. Trata-se aqui de trabalhadores que enfrentam trabalho pesado e não qualificado; os mais jovens não aceitam tao facilmente manter-se neste tipo de tarefa. Na EUTT3 a distribuição é mais equitativa, sobressaindo ligeiramente a faixa dos 40-49 anos e destacando-se a presença de trabalhadores na faixa 50-59 anos, ausente nas outras EUTT. A atividade de prestação de serviços de construção civil desta empresa caracteriza-se por beneficiar da experiência dos trabalhadores em determinados ofícios, como ladrilhadores, canalizadores e estucadores, experiência que nem sempre é fácil de encontrar e que não é comum em trabalhadores mais jovens.

**Gráfico 2. Distribuição dos trabalhadores por grupo etário, por EUTT, em percentagem**



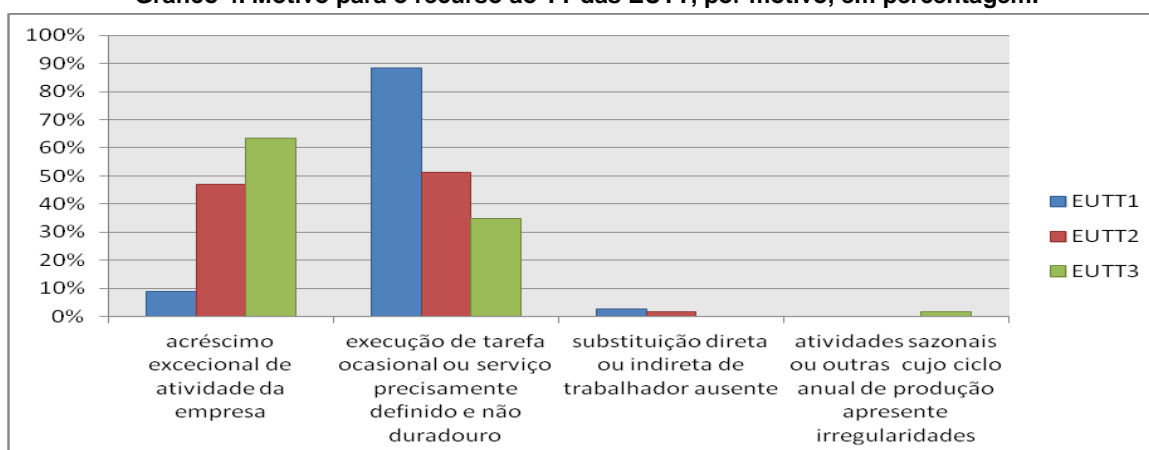
Quanto à escolaridade dos trabalhadores ao serviço a 31/12/2009 em cada uma das EUTT, os dados são mostrados no Gráfico 3. Na EUTT1 destaca-se o nível 12º ano como o mais frequente (55,56%) e a presença de trabalhadores com formação superior; quanto à escolaridade dos trabalhadores desta empresa, está relacionada com a atividade desta, que tem uma clientela-alvo de um estrato social médio-alto, pelo que prefere trabalhadores com formação escolar adequada. Na EUTT2 destaca-se o 6º ano (45%). Na EUTT3 também se destaca o 6º ano (45%). Na EUTT2 e EUTT3 foram contratados 20% de trabalhadores com o 4º ano. Nestas duas empresas, as atividades a desempenhar não querem escolaridade acima da obrigatória, mas sim disponibilidade e capacidade física (EUTT2) e experiência profissional (EUTT3).

Gráfico 3. Distribuição dos trabalhadores por escolaridade, por EUTT, em percentagem.



No que concerne ao motivo alegado pelas EUTT para fundamentar o recurso ao TT, os dados são apresentados no Gráfico 4, onde estão expostos por motivo. O motivo “execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro” (Lei 7/2009, art.º 140º n.º 2 alínea g); Lei 19/2007 art.º 18º alínea h) é o mais frequente no total das 3 EUTT, mas há diferenças consideráveis nos motivos alegados nas 3 empresas.

Gráfico 4. Motivo para o recurso ao TT das EUTT, por motivo, em percentagem.



Na EUTT1 todos os contratos são a termo incerto, sem renovações possíveis, mantendo-se, *a priori*, enquanto se mantiver a causa justificativa do recurso ao TT e até ao limite de 2 anos; 88,29% dos contratos têm expresso que o motivo do recurso ao TT é

“a execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro” (Lei 7/2009, art.º 140º n.º 2 alínea g); Lei 19/2007 art.º 18º alínea h)).

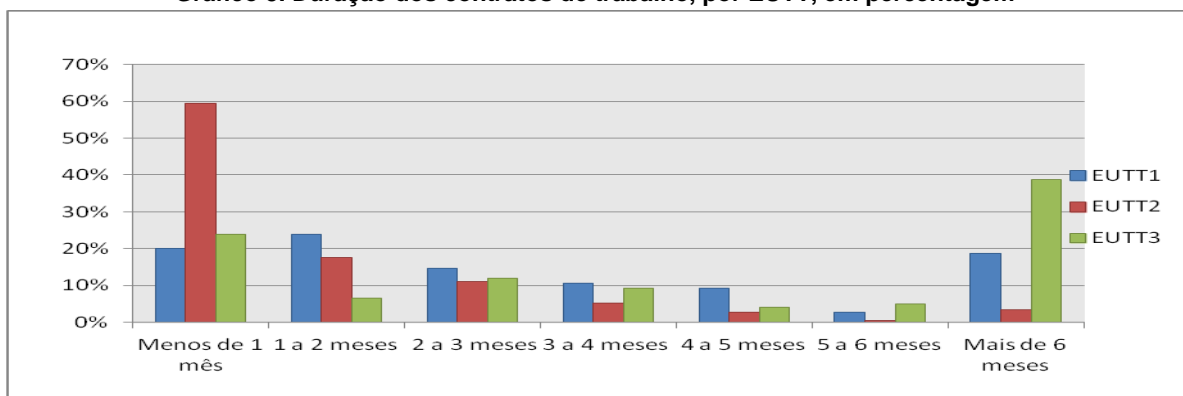
Na EUTT2 todos os contratos são a termo certo, de uma semana, duas semanas ou 1 mês, não renováveis em cerca de 50% dos casos. O motivo para o recurso ao TT mais utilizado nos 247 contratos foi igualmente “a execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro” (Lei 7/2009, art.º 140º n.º 2 alínea g); Lei 19/2007 art.º 18º alínea h)), em 51,41% dos casos. No entanto, nos últimos 12 meses o motivo da contratação passou a ser o enquadrável na alínea f) do art.º 140º n.º 2 da Lei 7/2009: “acréscimo excecional da atividade da empresa”.

Na EUTT3 os contratos de trabalho são todos a termo certo, mensal renovável por igual período enquanto se mantiver a causa justificativa, até ao limite de 12 meses. Em 63,48% dos contratos, o motivo apontado para o recurso ao TT é o “acréscimo excecional de atividade da empresa” (alínea f) n.º 2 art.º 140º Lei 7/2009; alínea h) art.º 18º Lei 19/2007).

Os motivos alegados pelas empresas para o recurso ao TT são, pois, essencialmente dois: o acréscimo excecional de atividade da empresa é o alegado em 42% dos contratos e a execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro, que surge na maioria dos contratos (56%).

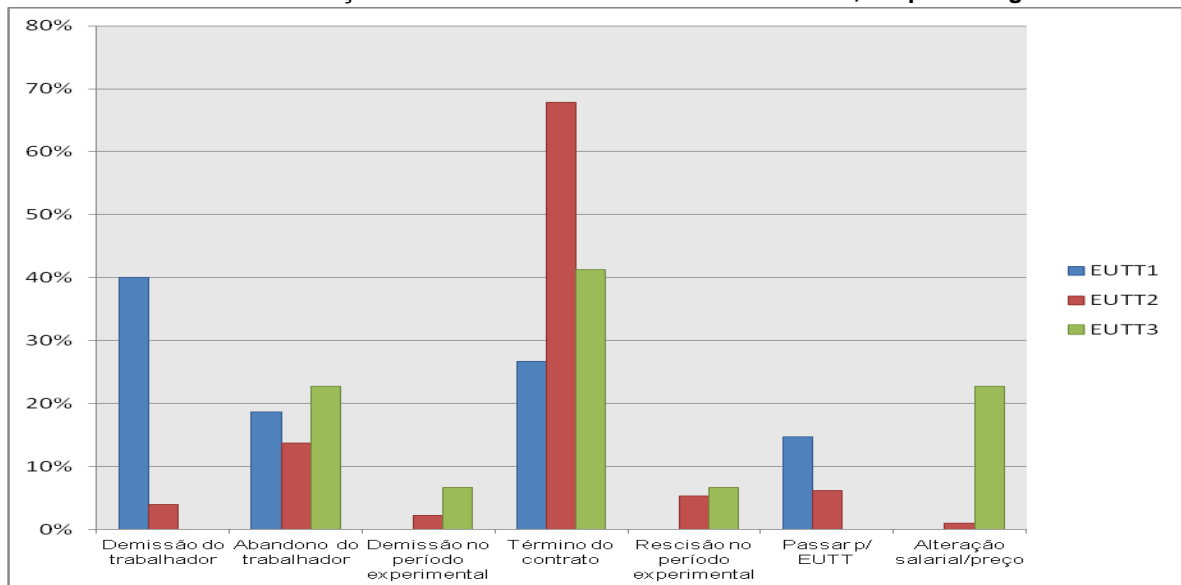
Quanto à duração dos contratos, são apresentados no Gráfico 5 os dados recolhidos. Na EUTT1, a maioria (58,67%) teve duração inferior a 3 meses. Na EUTT2 a duração mais frequente é até 1 mês: 59,47% (135 contratos), e 88,10% tiveram duração inferior a 3 meses. Nestas duas empresas há uma grande rotatividade de trabalhadores, que, nos primeiros meses ao serviço, são rapidamente e facilmente dispensados e substituídos; os postos de trabalho vão sendo ocupados apesar das constantes saídas e entradas, o que não é encarado como um problema por estas empresa, dado tratar-se de mão-de-obra sem qualificações profissionais, portanto, fácil de recrutar. Em relação à EUTT3 salienta-se precisamente o oposto: há 38,67% de contratos com mais de 6 meses, face a 42,67% com menos de 3 meses. Há nesta empresa um esforço em manter os trabalhadores cuja experiência profissional é mais valorizada, por ser mais difícil de encontrar. No total das 3 EUTT, constata-se que a maioria dos contratos não chega aos 2 meses: 61,27% (231 contratos). Destes, 44,56% não chega a perfazer 1 mês de duração. Apenas em 13,53% dos casos se verifica duração igual ou superior a 6 meses. Os contratos de muito curta duração prevalecem claramente no conjunto das três empresas.

Gráfico 5. Duração dos contratos de trabalho, por EUTT, em percentagem



No que diz respeito ao motivo registado pela ETT para o término dos contratos, apresentam-se os dados no Gráfico 6. Os 3 motivos à esquerda no gráfico são relativos à iniciativa do trabalhador, os três seguintes refletem iniciativa da EUTT e o último é da iniciativa da ETT (rescisões por motivos administrativos). O motivo “término do contrato” refere-se a contrato que terminou por ter chegado ao fim da duração nele estipulada, sem ser renovado.

**Gráfico 6. Distribuição dos motivos dos terminos dos contratos, em percentagem.**



Na EUTT1, o motivo de término dos contratos foi da iniciativa do trabalhador em 58,67% dos casos: 40% por demissão, 18,67% por abandono do posto de trabalho. A EUTT1 solicitou o término a 11 contratos (14,67%) para o trabalhador passar a contrato directo com a EUTT. Na EUTT2 o motivo do término dos contratos é da iniciativa da EUTT em 79,30% dos casos; foi solicitado o término a 14 contratos (6,71%) para o trabalhador passar a contrato directo, a termo, com a EUTT. Na EUTT3 o motivo do término dos contratos foi da iniciativa da EUTT em 48% dos casos; 22,67% dos terminos deve-se a alterações salariais ou no preço da utilização (o que gera substituição de contratos e não determina o fim da relação laboral). No total das 3 empresas destaca-se que a iniciativa da rescisão foi tomada pela EUTT em 57,28% dos casos.

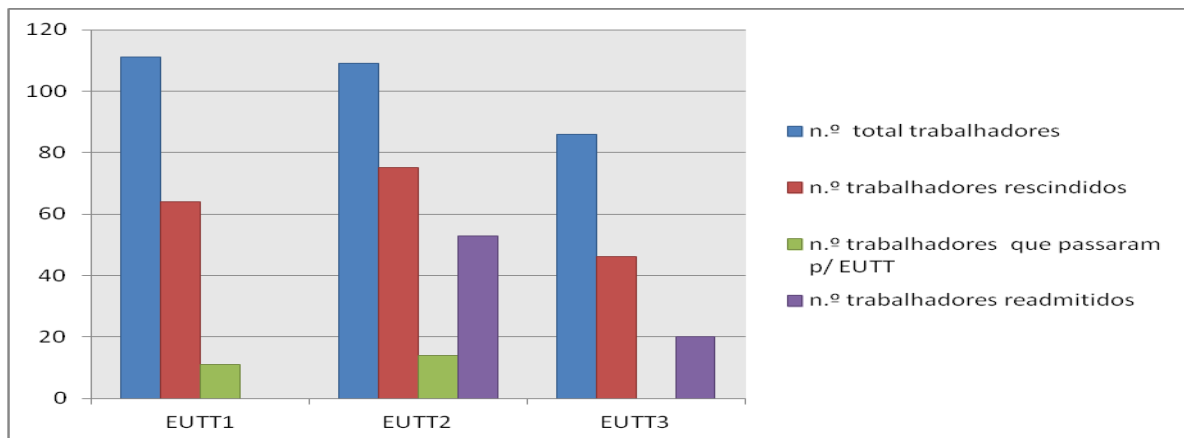
Os dados disponíveis permitem que se confronte o número de trabalhadores contratados, o número de trabalhadores rescindidos, o número dos que saíram para passar para a EUTT e o número de trabalhadores readmitidos, ou seja que celebraram pelo menos dois contratos com a ETT para a mesma EUTT. Os dados podem ver-se no Gráfico 7:

Na EUTT1 foram contratados 111 trabalhadores, durante o período analisado. Destes, 75 deixaram de ter contrato com a ETT: 64 saíram de vez e 11 saíram para celebrar contrato directamente com a EUTT. Esta EUTT não dá a possibilidade de readmissão de trabalhadores.

Na EUTT2 foram contratados 109 trabalhadores no período analisado. Destes, 89 deixaram de ter contrato com a ETT. Do total de trabalhadores contratados, 14 saíram

para celebrar contrato a termo diretamente com a EUTT. Dos restantes 75 trabalhadores, alguns poderão vir a ser readmitidos em futuras contratações pelas ETT para a mesma EUTT. Uma característica da utilização desta EUTT é a lógica dos contratos não renováveis e de pausas entre os contratos tendo em vista a readmissão do mesmo trabalhador. Assim, dos 109 trabalhadores contratados, 53 (48,62%) tiveram pelo menos 2 contratos (1 contrato não renovável + 1 contrato não renovável com intervalo de tempo entre os dois). Há 1 trabalhador com 10 contratos deste tipo.

**Gráfico 7. Número de trabalhadores contratados, número de trabalhadores rescindidos, número de trabalhadores que saíram para passar para a EUTT e o número de trabalhadores readmitidos, por EUTT.**



Na EUTT3 foram contratados 86 trabalhadores no período analisado. Destes, 46 saíram definitivamente. A EUTT nunca contratou diretamente trabalhadores. Identificaram-se 3 casos de readmissão, uma exceção na forma de utilização desta EUTT, que não gosta de dar segundas oportunidades a ex-trabalhadores.

No total das 3 empresas, destaca-se que, em 2 anos e 306 trabalhadores, 6,63% (25) dos contratos foram rescindidos com a justificação de o trabalhador passar para a EUTT.

### 4.3 Análise da utilização de TT

De acordo com a lei laboral, durante a cedência, o trabalhador está sujeito ao regime aplicável à EUTT no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais, mas o exercício do poder disciplinar cabe à ETT. A duração do contrato de TT, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa, o que leva a que seja proibida a sucessão de trabalhadores no mesmo posto de trabalho, extinta que esteja a causa justificativa alegada na celebração do primeiro contrato de utilização de trabalho temporário. A prova dos factos que justificam o recurso ao TT cabe à EUTT e é obrigatória no contrato a indicação do motivo justificativo, pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

Em relação à estratégia de utilização do TT, as três EUTT diferem em alguns aspectos, mas é possível destacar um grupo de características comuns: (i) as EUTT

mantêm apenas um pequeno núcleo duro de trabalhadores no quadro próprio e a maior parte dos trabalhadores acaba por ser contratada à ETT, mantendo os postos de trabalho ocupados por trabalhadores temporários pelo máximo de tempo possível; (ii) as empresas estudadas partem do princípio de que há mão de obra disponível excedentária e, portanto, há que encontrar a pessoa certa para o lugar, sendo que as substituições são vistas como fáceis e rápidas e não vale a pena gastar tempo a treinar uma pessoa para cada lugar. O trabalhador tem que se adaptar rapidamente, sendo depressa dispensado se não o fizer, quase sempre durante o primeiro mês de trabalho; (iii) é requisito das EUTT poderem terminar contratos facilmente (contratos a termo incerto, ou a termo certo de 5, 15 ou 30 dias) e facilmente solicitar colocação de novo trabalhador no mesmo posto de trabalho.

Trata-se aqui, portanto, de empresas que fazem uma utilização intensa e contínua de trabalho temporário, sendo a utilização desta mão de obra nem sempre congruente com os motivos apresentados para o recurso ao trabalho temporário: acréscimo excecional da atividade da empresa e execução de tarefa precisamente definida e não duradoura. Na prática, os postos de trabalho mantiveram-se ocupados durante 2 anos por sucessivos trabalhadores temporários. A lei proíbe a sucessão de trabalhadores temporários no mesmo posto de trabalho quando tenha sido atingida a duração máxima fixada. Porém, nos casos analisados, os valores que sustentam o trabalho temporário parecem ter sido de alguma forma contornados ou “subvertidos os seus propósitos, ou seja, casos há em que os trabalhadores são contratados como temporários para ocupar postos de trabalho de carácter permanente, mantendo-se nessa situação por longos períodos de tempo” (Rosa, 2003: 52). Para tal, basta coordenar a sucessão de trabalhadores e o motivo do recurso alegado, pelo tempo que a EUTT pretender. Parece ter sido esta, então, a estratégia usada em cada uma das EUTT analisadas: todas mantiveram os postos de trabalho preenchidos em contínuo, durante 2 anos, mesmo quando usam o motivo legal que só permite o recurso ao TT por 12 meses (EUTT2 e EUTT3).

No que se refere à formação, nenhuma das EUTT analisada dá formação aos trabalhadores temporários, contrariando a legislação em vigor que salienta a necessidade de a EUTT assegurar formação suficiente e adequada ao posto de trabalho, nomeadamente em matéria de segurança e saúde no trabalho (Art.º 4º Diretiva 91/383/CEE; Art.º 186º, n.º 6, Lei 7/2009; Art.º 20º Lei 102/2009). A ETT também não deu formação profissional aos trabalhadores afetos a esta utilização, apesar de ser obrigada: o n.º1 e n.º3 do art.º 187 da Lei 7/2009 dizem expressamente que a ETT deve assegurar a formação profissional aos trabalhadores quando contratados por mais de 3 meses seguidos ou que perfaçam 3 meses num ano, devendo afetar à formação pelo menos 1% da faturação anual.

Quanto ao fornecimento de equipamento de proteção individual, na EUTT1 não era requerido, contrariamente ao que acontecia na EUTT2 e EUTT3. A EUTT3 fornecia normalmente o equipamento que entendia requerido para cada atividade. A EUTT2 não fornecia qualquer tipo de equipamento de protecção individual (capacete, luvas, botas, auriculares), o que é da sua obrigação segundo a lei (Art.º 15, n.º 10, Lei 102/2009), por ser a EUTT a responsável pelas condições de execução do trabalho no que se relaciona com segurança, saúde e higiene no trabalho (Art.º 8º, n.º1, Diretiva 91/383/CEE; Art.º 16º, n.º2, Lei 102/2009).

A ETT não cumpre ainda a sua obrigação em matéria de prevenção da segurança e saúde do trabalhador: nenhum dos trabalhadores (os ativos em 31/12/2009) foi sujeito a

consulta de medicina do trabalho (exames de admissão, cf. Art.º 186º, n.º 4, Lei 7/2009 e Art.º 108º, n.º3 Lei 102/2009) antes de entrar ao serviço, nem as EUTT alguma vez notificaram a ETT acerca deste incumprimento.

A análise dos documentos permitiu concluir que, por norma, a ETT fazia a marcação dos exames de admissão à medida que os trabalhadores iniciavam funções e cumpriam o período experimental do contrato de trabalho (os primeiros 15 dias), numa estratégia de não ter encargos com consultas médicas com trabalhadores que nem 10 dias de trabalho cumpriram e cuja faturação das horas trabalhadas à EUTT não chegaria para cobrir a despesa. Verificou-se que um número significativo dos trabalhadores já tinha realizado a sua consulta de medicina do trabalho, mas não antes de iniciar funções, como previsto na lei. A ETT tem – antes de o trabalhador iniciar funções – o dever de informar o trabalhador das características do posto de trabalho, dos riscos laborais e das medidas de proteção e prevenção, de primeiros socorros, de combate a incêndio e instruções em caso de perigo grave e eminente, mediante informação previamente enviada pela EUTT, conforme Art.º 186º, n.º2, Lei 7/2009, Art.º 19º da Lei 102/2009 e Art.º 3, n.º1 e Art.º 7º, n.º1, da Diretiva 91/383/CEE. Na prática, no caso de duas das EUTT analisadas esta informação é muito escassa: uma delas considera que “Não há riscos” (EUTT1) e outra enviou uma comunicação onde refere: “A ETT deve aguardar o envio dos riscos” (EUTT2), sendo esta a informação passada aos trabalhadores – saliente-se, após iniciarem funções, aquando da assinatura do contrato de trabalho. Parecem ser, pois, desvalorizadas condições essenciais de prevenção e proteção do trabalhador, associadas a uma gestão precarizante dos contratos, em geral de muito curta duração.

Da análise da utilização, conclui-se que a mesma parece, nos casos estudados, ultrapassar o âmbito definido legalmente, por nem sempre respeitar o motivo alegado para o recurso ao trabalho temporário, não contemplar formação nem fornecimento de equipamento de proteção aos trabalhadores temporários. Nem sempre parece presente que o trabalhador temporário está sujeito ao regime da EUTT em matéria de segurança e saúde no trabalho (Art.º 185º, n.º 2, Lei 7/200), que deve beneficiar do mesmo nível de proteção que os restantes trabalhadores (Art.º 186º, n.º 1, Lei 7/2009; Art.º 2º, n.º 1. Diretiva 91/383/CEE) e que a existência de uma relação de trabalho diferente, em TT, não pode justificar diferença de tratamento (Art.º 2º, n.º2, Diretiva 91/383/CEE).

## 5. Pistas de ação para a promoção de melhores práticas de utilização de TT

Na análise da psicodinâmica do trabalho de Dejours, “a adesão à causa economicista” é, para além de um fruto da resignação de todos, um mecanismo de defesa contra a consciência dolorosa da própria tolerância, cumplicidade, colaboração e responsabilidade silenciosa na aprovação do agravamento da adversidade social, num “processo de banalização do mal” pela normalização da injustiça social (Dejours, 2006, p.21). O mal está patente na tolerância, na não denúncia, na participação, e, tratando-se da injustiça e do sofrimento infligidos aos trabalhadores, instituídas como sistema de gestão, políticas públicas, banalizadas, admitidas e até vistas como corajosas, ou seja, o mal está nas “práticas ordinárias do trabalho” (Dejours, 2006: 76).

Ora, não tolerar, denunciar e contrariar as comuns formas de gerir o trabalho passa necessariamente por encontrar alternativas à gestão precarizante do trabalho, divulgá-las e promovê-las na prática. Apresentam-se a seguir pistas de ação, alternativas e medidas

que podem ser promovidas nas empresas que recorram ou pretendam recorrer ao TT e nas ETT para minimizar os riscos, os efeitos negativos, da precariedade laboral nos trabalhadores.

### 5.1 Acolhimento e integração no posto de trabalho

A questão da prevenção dos riscos do TT situa-se essencialmente ao nível das empresas utilizadoras: é lá que deve ser feito o acolhimento e a integração no posto de trabalho, momento crucial na adaptação do trabalhador para o melhor conhecimento dos riscos da atividade (François *et al.*, 2000).

A fim de facilitar a integração do TT e de prevenir os riscos profissionais, é importante que as duas empresas, ETT e EUTT, colaborem na criação de um tempo e espaço para a integração do trabalhador: haver tempo para que o trabalhador temporário se enquadre e conheça os meios de trabalho, o contexto e a organização, proporcionar acolhimento necessário para que o trabalhador se sinta à vontade para colocar questões e saber a quem reportar um problema. É preciso perceber que para o trabalhador temporário as regras mudam a cada missão: chega de novo a um lugar distinto, para realizar uma atividade diferente das anteriores, com trabalhadores e modos de operar desconhecidos, sendo preciso que tanto a EUTT como a ETT sejam tolerantes perante “a novidade” com que se confronta o trabalhador e as reações de estranheza perante a tarefa.

Deve, por este motivo, haver o máximo fornecimento de informação da EUTT no momento em que se prepara um recrutamento de trabalhadores temporários (François *et al.* (2000). Os pedidos devem ser o mais antecipados e precisos possível, realistas face às exigências da tarefa e tendo em conta um período de adaptação, principalmente se o trabalhador não tiver experiência na tarefa.

### 5.2 Procedimentos de recursos humanos e de SST da EUTT

Na EUTT, os procedimentos de recursos humanos e de SST devem ser transversais a todos os trabalhadores, sem discriminação de tipo de vínculo, com mais vigilância sobre os que têm menos tempo na empresa (Swaard, 2002). A formação dada nas EUTT deve incluir os temporários, sendo útil criar-se momentos específicos de formação com foco na SST e nas dificuldades específicas da atividade destes trabalhadores. A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (Buffet & Priha, 2009) refere como bons exemplos projetos realizados especificamente com o objetivo de minimizar os riscos associados ao TT, orientados para a prevenção de acidentes através de determinadas medidas, partindo das EUTT, com foco na formação em SST adequada e anterior à entrada ao serviço dos trabalhadores temporários, incluindo de pessoas da ETT (os recrutadores).

### 5.3 Soluções de flexibilidade que não passam pelo trabalho flexível

De acordo com Rosa (2003), há, da parte das EUTT, soluções de flexibilidade que não passam pelo trabalho flexível: (i) introduzir sistemas flexíveis de produção, (ii) alterar os modos de gestão de mão de obra para se proceder a uma reconversão que qualifique e que aliada a uma flexibilidade funcional permita que estes prossigam a atividade e o percurso de socialização dentro da empresa e (iii) mudar as estratégias empresariais perante o mercado, produzindo novos produtos e serviços e conquistando mercados



virgens ou pouco competitivos. Deve-se advogar a promoção de práticas conforme a uma flexibilidade qualitativa qualificante, que promova competência e responsabilidade, em detrimento de práticas organizacionais de gestão quantitativa da flexibilidade, que não conduza ao caminho da precariedade laboral (Rebelo, 2005), ou seja, encontrar estratégias para implementar a flexibilidade necessária nas empresas sem passar pela precariedade laboral.

#### 5.4 Medidas de promoção do emprego e da proteção social

Do ponto de vista das políticas de emprego e proteção social, há medidas que podem ser propostas. Em primeiro lugar é preciso dar mais segurança às trajetórias profissionais, protegendo-as dos riscos de desproteção social que advém da irregularidade de emprego (Belorgey, 2000), devendo os riscos ser assumidos pela EUTT, que é quem motiva o TT, contribuindo de forma mais significativa para a Segurança Social, para que esta possa depois dar proteção aos trabalhadores temporários desempregados por iniciativa das EUTT; Belorgey (2000) sugere um escalonamento das quotizações empresariais para a segurança social que beneficie os bons métodos de gestão da mão de obra e que penalize devidamente os métodos que dão origem a grande rotatividade do pessoal, à persistência da contratação a prazo e à frequência dos despedimentos coletivos. Complementarmente, e para beneficiar os trabalhadores perante o desemprego, podem-se aumentar os custos nos despedimentos relativamente aos contratos de TT.

Da parte dos empregadores e das instituições oficiais de emprego é necessária a consciencialização de que “a permanência numa situação de precariedade não permite melhorar a empregabilidade das pessoas” (Kovács, 2004: 62) e não ignorar que é a estabilidade da relação contratual que “permite fundar uma carreira, cimentar projetos pessoais e abrir espaço para a negociação das condições de trabalho e da organização do trabalho” (Martinez, 2010: 233).

Em suma, atenção redobrada deve ser, pois, dada pelos profissionais do trabalho, particularmente, mas não, só pelos psicólogos intervenientes em estratégias de gestão de pessoal em EUTT e ao serviço de ETT, ao recurso ao TT, que, pode e deve antes de tudo ser enquadrado na lei laboral e nas normas de saúde e segurança da EUTT. Particular atenção ao processo de integração e adaptação do trabalhador temporário, com o devido fornecimento de informação sobre as condições do TT e das condições, riscos e medidas de proteção inerentes à atividade de trabalho, conforme apontado na lei.

#### 6. Reflexões finais

Subjacente à utilização feita pelas EUTT analisadas parece assumido, pela forma de gestão das contratações e rescisões, que os assalariados que se encontram no fundo da escala social, com a menor margem de manobra, os menos qualificados profissionalmente, estão à mercê de terem que se contentar com empregos precários (Martinez, 2010). As empresas preferem contratar mão-de-obra à medida das necessidades que vão surgindo, em vez de as preverem. É uma gestão que não investe na reconversão, nem na formação do pessoal (Rosa, 2003).

A necessidade de ajustar a produção às flutuações do mercado torna mais difíceis a previsão e a organização do trabalho, o que se traduz numa focalização nos objetivos e num desinteresse quanto aos modos de os atingir, frequentemente através do recurso a modalidades de gestão dos recursos humanos centradas no uso de trabalho temporário (Davezies, 1999), sendo que, se esta forma de emprego visa responder a necessidades pontuais de mão de obra, as empresas mobilizam, na maior parte dos casos, um conjunto *permanente* de trabalhadores temporários (Martinez, 2010: 49)

De facto, ao longo dos últimos anos, “todos os sectores de atividade económicas foram sendo atravessados por políticas de redução de efetivos (com uma pressão acrescida para aqueles que mantêm o emprego), pela flexibilização do tempo de trabalho, por um aumento do trabalho precário, pela intensificação da concorrência, pelos riscos da deslocalização. Todas essas políticas são defendidas em nome da competitividade e têm necessariamente consequências ao nível das condições de trabalho e de segurança e saúde no trabalho” (Vasconcelos, 2008: 266). Não parece importar, no quadro de utilização do TT, que o trabalho faça parte da vida de um indivíduo, que este dele dependa para viver com dignidade: a sua força de trabalho pode ser comprada e vendida como qualquer mercadoria, em função das necessidades do comprador e do preço estabelecido pelo vendedor pois é uma transação para a empresa e mais um momento na vida segmentada do trabalhador (Fraccarolli, 2007), o que é claro no caso do TT, ao ser, na sua essência, comercialização de mão de obra. Se a missão das ETT, que lucram diretamente com esta comercialização, é legitimada pela necessidade de uma resposta às necessidades, por um período limitado, de uma mão de obra qualificada e experimentada num domínio particular, na realidade, a larga maioria dessas empresas constroem o seu sucesso com uma clientela que lhes transfere sistematicamente as suas dificuldades e urgências (Lacomblez, 2008), ou seja, as ETT beneficiam do recurso massivo e prolongado ao TT. Estratégia de flexibilização para uns, fonte de lucro para outros e escape ao desemprego para os terceiros, é certo que o TT faz descer o valor monetário e a consideração humana pelo trabalho (Druck & Franco, 2008).

Podemos sumarizar com Dejours, dizendo que “o facto é que o trabalho é uma fonte inesgotável de paradoxos. Incontestavelmente, ele dá origem a terríveis processos de alienação, mas pode ser também um possante instrumento ao serviço da emancipação, bem como do aprendizado e da experimentação da solidariedade e da democracia” (Dejours, 2006: 141). Por acreditar que assim pode e deve ser, esperamos contribuir e estimular a promoção e concretização de alternativas úteis, fundamentadas e situadas, que possam servir de base para o desenvolvimento de projetos, aos profissionais das ETT e EUTT, na sua atividade, para diminuir a precariedade laboral.

### Referencias bibliográficas

- Belorgey, J.-M. (2000). *Minima sociaux, revenus d'activité, precarity*. Commissariat Général du Plan. Paris: La Documentation Française. [versão eletrónica] Retirado em 10 de Agosto de 2010 de: <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/004000898/0000.pdf>.
- Buffet, M. A. & Priha, E. (2009). *Workforce diversity and risk assessment: ensuring everyone is covered*. Luxemburgo: European Agency for Safety and Health at Work.

- [versão eletrónica] Retirado em 10 de Junho de 2010 de: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7809894ENC>.
- Davezies, P. (1999). Évolution des organisations du travail at atteintes à la santé. *Travailler*, 3, 87-114. [versão eletrónica] Retirado em 10 de Agosto de 2010, de: <http://www.cnam.fr/psychanalyse/recherche/revue/textedavezies3.pdf>.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho* (5ª Edição). São Paulo: Cortez Editora.
- Dejours, C. (1995). *Le facteur humain*. Paris: PUF.
- Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social* (7ª ed.). Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Dhondt, S. & Knave, B. (2002). *Changing world of work*. Luxemburgo: European Agency for Safety and Health at Work. [versão eletrónica] Retirado em 10 de Junho de 2010 de: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/205>.
- Diretiva 91/383/CEE do Conselho de 25 de Junho, retirado em 12 de Setembro de 2011 de: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1991:206:0019:0021:PT:PDF>.
- Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 19 de Novembro, retirado em 12 de Setembro de 2011 de: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:PT:PDF>.
- Druck, G. & Franco, T. (2008). A Terceirização no Brasil: velho e novo fenómeno. *Laboreal*, 4, (2), 86-97. Retirado em 20 de Janeiro de 2010 de: <http://laboreal.up.pt/media/artigos/198/83-94pt.pdf>.
- François, M., Liévin, D. & Grzebyk, M. (2000). Facteurs de sécurité et de insécurité pour les salariés intérimaires. *INRS, Cahiers de notes documentaires – Hygiène et sécurité du travail*, n.º 178, 1<sup>er</sup> trimestre. [versão eletrónica] Retirado em 8 de Junho de 2010 de: <http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ND%202120>.
- Glaymann, D. (2008). Pourquoi et pour quoi devient-on intérimaire ? *Travail et Emploi*, 114, Avril-Juin, 33-43.
- Helardot, V. (2006). Précarisation et santé. In *Actes du Forum Regional Santé et Travail – Quelle visibilité sur la sante au travail aujourd'hui?*. La Crèche: Société de Santé au Travail de Poitou-Charentes, 20-24. [versão eletrónica] Retirado em 8 de Junho de 2010 de: <http://www.poitou-charentes.fr/files/reprise/pdf/exergue/actes-16-11-06.pdf>.
- Kovács, I. (2003). Reestruturação empresarial e emprego. *Perspetiva*, 21(2), 467-494. [versão eletrónica] Retirado em 10 de Agosto de 2010 de: [http://www.perspectiva.ufsc.br/perspectiva\\_2003\\_02/11\\_artigo\\_ilona\\_kovacs.pdf](http://www.perspectiva.ufsc.br/perspectiva_2003_02/11_artigo_ilona_kovacs.pdf).
- Kovács, I. (2005). Introdução. In Kovács, I. (Org.) (2005). *Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades*. (1-9). Oeiras: Celta Editora.
- Lacomblez, M. (2008). Quando a precariedade do emprego transforma o trabalho: os contributos de uma análise das actividades concretas. *Organizações e trabalho*, nº especial, 51-59.
- Lacomblez, M.; Santos, M.; Vasconcelos, R. (1999). A contribuição da Psicologia do Trabalho num projecto de melhoria das condições de desempenho da actividade profissional. *IV Simpósio sobre comportamento organizacional da Associação Portuguesa de Psicologia*: Coimbra, 21-23 de Outubro.

- Leclerc, C. (2005). Intervir contra o assédio no trabalho: cuidar e reprimir não basta. *Laboreal*, 1, (1), 65-79. Retirado em 10 de Junho de 2010 de: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u560TV658223469:53:744:2>.
- Lei 7/2009, da Assembleia da República Portuguesa de 12 de Fevereiro, retirado em 12 de Setembro 2011 de: <http://dre.pt/pdf1s/2009/02/03000/0092601029.pdf>.
- Lei 102/2009, da Assembleia da República Portuguesa de 10 de Setembro, retirado em 12 de Setembro 2011 de: <http://dre.pt/pdf1s/2009/09/17600/0616706192.pdf>.
- Letourneaux, V.(1998). *Precarious employment and working conditions in the EU*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [versão eletrónica] Retirado em 8 de Junho de 2010 de: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1998/15/en/1/ef9815en.pdf>.
- Levy-Leboyer, C. (1987). Le travail comme activité et comme valeur. In Levy-Leboyer, C. & Sperandio, C. (Eds.). *Traité de Psychologie du travail*. (19-35). Paris: PUF.
- Martinez, E. (2010). *Les salariés à l'épreuve de la flexibilité*. Bruxelles: Éditions de l'Université de Bruxelles.
- Monteiro, L. (2008). *Quando as condições do emprego transformam as condições de trabalho: um estudo de caso sobre o trabalho temporário em Portugal*. Dissertação apresentada para obtenção do grau de Mestre. Porto: FPCEUP.
- Pacelli, L., Devicienti, F., Maida, A., Morini, M., Poggi, A. & Vesan, P. (2008). *Employment security and employability: A contribution to the flexicurity debate*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [versão eletrónica] Retirado em 8 de Junho de 2010 de: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/36/en/2/EF0836EN.pdf>.
- Parent-Thirion, A., Macías, E. F., Hurley, J. & Vermeylen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey 2007*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [versão eletrónica] Retirado em 12 de Setembro de 2011 de: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>.
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Pedersen, H. S., Hansen, C. B. & Mahler, S. (2007). *Temporary Agency Work in the EU*. Dublin: European Working Conditions Observatory for European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [versão eletrónica] Retirado em 8 de Junho de 2010 de: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01.pdf>.
- Pérez, C. B. (1999). El empleo temporal en el mercado de trabajo español. *Sociología del Trabajo*, 36, 79-107.
- Perilleux, T. (2001). *Les tensions de la flexibilité*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Piirto, J. (Ed.). (2010). *Europe in figures - Eurostat Yearbook 2010*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. [versão eletrónica] Retirado em 12 de Setembro de 2011 de: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-CD-10-220/EN/KS-CD-10-220-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-10-220/EN/KS-CD-10-220-EN.PDF).
- Rebelo, G. (2005). Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante. *Encontro Científico Internacional Trabalho, Emprego e Precariedade Laboral da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*: Porto, 7 de Outubro de 2005. [versão eletrónica] Retirado em 10 de Junho de 2010 de: <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/4627.pdf>.
- Rosa, M. T. (Coord.) (2003). *Trabalho precário – perspectivas de superação*. Lisboa: Observatório do Emprego e da Formação Profissional.

- Santana, V. & Centeno, L. G. (Coord.) (2001). *Formas de trabalho: Trabalho Temporário e Subcontratação*. Lisboa: Observatorio do Emprego e da Formação Profissional.
- Swaard, A. G. (2002). *New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health*. Luxemburgo: European Agency for Safety and Health at Work. [versão eletrónica] Retirado em 10 de Junho de 2010 de: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/206>.
- Vasconcelos, R. (2008). *O papel do psicólogo do trabalho e a tripolaridade dinâmica dos processos de transformação: contributo para a promoção da segurança e saúde no trabalho*. Dissertação apresentada para obtenção do grau de Doutor em Psicologia. Porto: FPCEUP.
- Weiss, D. (1992). L'entreprise – réseaux et la gestion des ressources humaines. In Weiss, D. (Dir.) *La fonction ressources humaines*. (219-249). Paris: Les Editions d'Organisation.